

Jarna Pasanen

“Sitä ei voi enää nimittää pelkäksi vitsailuksi”

Selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta
Tampereen yliopistossa

Jarna Pasanen

“Sitä ei voi enää nimittää pelkäksi vitsailuksi”

Selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta
Tampereen yliopistossa

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna

Yliopiston sisäisiä kehittämis ehdotuksia, muistioita ja raportteja

61/2003

Sisällysluettelo
Tiivistelmä
Esipuhe

JOHDANTO	3
1 TAUSTAA	4
1.1 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	4
1.2 Häirintä yliopistomaailmassa	6
1.2.1 Yleistä yliopistoympäristöstä	6
1.2.2 Muiden yliopistojen häirintäselvitykset	7
1.3 Tampereen yliopisto	11
1.3.1 Naiset ja miehet Tampereen yliopistossa	11
1.3.2 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy Tampereen yliopistossa	12
1.3.3 Tampereen yliopiston työolotutkimus	13
2 SELVITYKSEN LAATIMINEN	13
2.1 Selvityksen tarkoitus ja tutkimusongelmat	13
2.2 Tilastollinen aineisto	14
2.2.1 Tietoja kyselylomakkeesta ja vastaajista	15
2.2.2 Analyysimenetelmät	17
2.3 Laadullinen aineisto	17
2.3.1 Kirjoitusten kerääminen ja kirjoittajat	17
2.3.2 Kirjoitusten teemoittelu	19
3 TUTKIMUSTULOKSET	19
3.1 Kysely	19
3.1.1 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokeminen	19
3.1.2 Ketä häiritään	21
3.1.3 Kuka häiritsee	25
3.1.4 Häirintään reagoiminen	27
3.1.5 Sukupuolinen häirintä ja työtyytyväisyys	30
3.2 Kirjoitukset	31
3.2.1 Miten sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään	31
3.2.2 Millaista häirintää on koettu	32
3.2.3 Missä tilanteissa ja kuka häiritsi	35
3.2.4 Häirinnän vaikutukset	37
3.2.5 Miten häirintätilanteissa on toimittu	41
3.2.6 Sukupuolinen häirintä ja Tampereen yliopisto	46
4 POHDINTA	47

Kirjallisuus

Liite: Kirjoituspyyntö

TIIVISTELMÄ

Tämä selvitys kartoittaa sukupuolisen häirinnän yleisyyttä ja laatua Tampereen yliopistossa. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään yksipuoliseksi ja ei-toivotuksi seksuaalisluonteiseksi käyttäytymiseksi.

Selvityksen tilastollisen aineiston muodostavat keväällä 2001 toteutetun Tampereen yliopiston työolokyselyn häirintää koskevat kysymykset. Laadullisin menetelmin käsitelty kirjoitusaineisto koostuu keväällä 2002 selvitystä varten henkilökunnalta ja opiskelijoilta kerätyistä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksista.

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua on selvitetty useissa Suomen yliopistoissa. Yliopistoympäristöä voidaan pitää otollisena sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle esimerkiksi hierarkkisuutensa sekä erilaisten riippuvuussuhteidensa vuoksi. Tulokset häirinnän yleisyydestä ovat vaihdelleet suuresti. Syynä vaihteluun ovat mm. tutkimusmenetelmiin liittyvät tekijät.

Selvitys osoittaa, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ongelma Tampereen yliopistossa. Henkilökuntaan kuuluvista naisista 17 prosenttia ja miehistä 11 prosenttia on kokenut sitä viimeisen viiden vuoden aikana. Sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta on ollut sen kokijoille vakavia seurauksia: opintojen keskeytymistä ja viivästymistä, työpaikan vaihtamista sekä mielen-terveysongelmia.

Henkilökunnan osalta esiin nousevat mm. naispuolisten professorien ja taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa työskentelevien naisten korkeat häirintäluvut. Vastanneista professorinaisista joka kolmas ja taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa työskentelevistä naisista 43 prosenttia oli kokenut sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

Opiskelijoiden osalta keskeinen tulos on se, että opiskelijat olivat kokeneet sukupuolista häirintää ja ahdistelua etenkin ensimmäisen opiskeluvuoden aikana sekä toisaalta aivan valmistumisvaiheessa. Onkin tärkeää, että uusille opiskelijoille tiedotetaan aiheesta heti orientoivissa opinnoissa ja että heillä olisi mahdollisuus selvittää myös esimerkiksi opinnäytetyön ohjaajan taholta tullut häirintä.

ESIPUHE

Tampereen yliopistossa on tehty sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun vastaista työtä jo vuosia. Yliopistolla on nimetyt henkilökunnan ja opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöt, ja tasa-arvotoimikunta on laatinut häirinnän vastaiset kirjalliset menettelytapaohjeet. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä ei ole kuitenkaan tutkittu. Tasa-arvosuunnitelmaan vuosille 2000-2002 kirjattiinkin tasa-arvotoimikunnan tehtäväksi teettää selvitys sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Keväällä 2002 tasa-arvotoimikunta palkkasi häirintäselvityksen tekijäksi yht. yo Jarna Pasasen. Toimikunnan aloitteesta vuonna 2001 tehtyyn Tampereen yliopiston työolotutkimukseen liitettiin joukko sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevia kysymyksiä. Selvityksessä on hyödynnetty tätä työoloaineistoa ja siitä saatavaa tietoa henkilökunnan häirinnän yleisyydestä. Tämän lisäksi toimikunta halusi täydentää tilastotietoa laadullisella aineistolla, jolla haettiin ennen kaikkea kuvauksia häirintätapauksista, niiden vaikutuksista häiritylle ja kokemustietoa yrityksistä lopettaa sukupuolinen häirintä ja ahdistelu.

Käsillä oleva selvitys kuvaa monipuolisesti sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tilannetta Tampereen yliopistossa. Henkilökunnasta 15% on kokenut häirintää. Muita enemmän häirintää on joutunut kokemaan naisprofessorit ja taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa työskentelevät naiset. Opiskelijoita häiritään etenkin ensimmäisenä opiskeluvuotena ja aivan opintojen loppuvaiheessa.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tuottaa sen kohteeksi joutuneille henkisiä kärsimyksiä, vähentää työssä jaksamista ja vaikeuttaa opiskelujen ja työuran etenemistä. Nämä ovat paitsi henkilökohtaisia tragedioita, myös vakava ongelma koko yliopistoyhteisön toiminnan kannalta. Yliopistoyhteisön onkin syytä puuttua sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ja tehostaa sen vastaista työtä. Selvityksen lopussa on listattu monia hyviä konkreettisia toimenpide-ehdotuksia.

Tampereella joulukuussa 2002

Tapio Rissanen, tasa-arvotoimikunnan puheenjohtaja

JOHDANTO

"Eräs opettaja kommentoi silloin tällöin yleensä pienryhmätunneilla opiskelijoiden vaatedusta, esimerkiksi avonaisesta kaula-ankosta hän totesi eräälle opiskelijalle, että tämän pusero miellyttää häntä ja seuraavana päivänä opettaja kysyi samalta ihmiseltä jälleen ryhmätilanteessa, onko tämä laittanut saman puseron päälleen häntä miellyttääkseen. Viimeksi opettaja päivitteli ääneen, miten me opiskelijat tunnumme jatkuvasti olevan flunssassa ja arveli sen johtuvan siitä, että juoksentelemme ympäriinsä paidoissa, jotka paljastavat kymmenen senttiä vatsaa ja selkää, mutta se on toki hänestä mukavaa katsottavaa." - Opiskelija, nainen

"Asianomainen soitteli puhelimeeni jatkuvasti, jättäen välillä aika uhkaaviakin viestejä. En muista tarkalleen, uhkailiko hän suoranaisesti minua. Muistan kuitenkin epäsuoraa uhkailua, mikäli en toimisi hänen tahtonsa mukaisesti. Hän omien sanojensa mukaan tunsu paljon ihmisiä ja hänellä oli kontakteja alalla, josta olisi hyötyä minulle. Takin kääntöpuolena tietysti oli, että mikäli en olisi suotuisissa väleissä hänen kanssaan, töitäkään ei alalta heruisi, siitä hän pitäisi huolen." - Opiskelija, nainen

Lainaukset sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden kirjoituksista.

Tämä selvitys kartoittaa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä ja laatua Tampereen yliopistossa. Selvitys on laadittu Tampereen yliopiston tasa-arvosuunnitelman 2000-2002 mukaisesti.

Selvityksen tilastollinen aineisto perustuu keväällä 2001 toteutettuun Tampereen yliopiston työolokyselyyn. Sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevat kirjoitukset on kerätty tätä selvitystä varten keväällä 2002 Tampereen yliopiston henkilökunnalta ja opiskelijoilta.

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua on selvitetty useissa Suomen yliopistoissa. Tulokset häirinnän yleisyydestä ovat vaihdelleet suuresti. Vaihtelu voi johtua monista syistä, joista yksi liittyy selvitysten metodologiaan, siihen millä menetelmillä ja miten asiaa on selvitetty. Tärkeämpää kuin verrata häirinnän yleisyyttä koskevia prosenttilukuja ja vetää niistä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, onkin kenties keskustella sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Selvitykset voisivat rohkaista juuri tähän. Huono vaihtoehto on, jos tuloksena saatu verrattain pieni prosenttiluku häirinnän yleisyydestä johtaa siihen, että todetaan sukupuolinen häirintä ja ahdistelu yliopistossa olemattomaksi ongelmaksi ja samalla keskustelu aiheesta tarpeettomaksi. Yksikin tapaus on liikaa.

Selvityksen aluksi luodaan lyhyt katsaus sukupuolisen häirintään ja ahdisteluun, yliopistoon työympäristönä sekä vielä yleiskatsaus Tampereen yliopistoon. Toisessa luvussa esitellään selvityksen tarkoitusta ja tutkimusongelmia sekä käytettyä tilastollista ja laadullista aineistoa.

Kolmannessa luvussa pureudutaan tutkimustuloksiin. Ensin esitellään sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä Tampereen yliopistossa henkilökunnalta kerätyn kyselyaineiston valossa. Sen jälkeen tarkastellaan häirintää kokeneiden kirjoituksia kokemuksistaan. Selvityksen viimeisessä luvussa vedetään yhteen keskeisiä tuloksia ja pohditaan toimenpide-ehdotuksia.

1 TAUSTAA

1.1 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

"En ole kokenut yliopistoyhteisössä sukupuolista häirintää, jos se määritellään esimerkiksi kähmimiseksi tai ns. sopimattomiksi ehdotuksiksi. Mutta jos sukupuolisen häirinnän määrittelee niin - niin kuin minä sen määrittelen - että se on epäasiallista, toisen osapuolen vastustuksesta huolimatta tapahtuvaa toimintaa, jolla on tekemistä sukupuolen, vallan ja seksuaalisuuden kanssa, niin sitten olen sukupuolista häirintää kokenut." – Opiskelija, nainen

"Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ovat ongelmia, jotka esiintyvät useammin kuin useimmat ihmiset itse kuvittelevatkaan. Kun kohtaamisesta toisen ihmisen kanssa jää ikävä olo, saattaa usein olla kysymys häirinnästä, mutta sitä ei vain osaa oikein tunnistaa. Häirintään tarttumisessa hankalaa on tietty epämääräisyys. Itsekin huomaan, että suhtaudun melko eri tavalla eri ihmisten kommentteihin. Henkilökohtainen tila ja joustavuus sen loukkaamattomuudessa vaihtelee ihmisen mukaan." – Opiskelija, nainen

Mistä puhutaan, kun puhutaan sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta? Aiempien tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa seuraavaa: sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa on valtaosassa tapauksista kyse siitä, että mies häiritsee naista ei-toivotulla ja yksipuolisella seksuaalisesti sävyttyneellä sanallisella tai fyysisellä käyttäytymisellä. Usein tähän liittyy painostusta ja kielteisiä seurauksia häirinnän ja ahdistelun kohteelle.

Poikkeuksia on: nainen häiritsee miestä, mies häiritsee miestä, nainen häiritsee naista. Häiritsevä käyttäytyminen voi olla fyysisen kiinnikäymisen tai sanallisen vihjailun lisäksi esimerkiksi loukkaavien kuvien pitämistä seinällä, häiritsevien tekstiviestien lähettelyä tai tunkeilevia katseita. Siihen, tulkitaanko jokin käyttäytyminen sukupuoliseksi häirinnäksi vai ei, riippuu useista tekijöistä kuten ajasta, paikasta, henkilöiden asemista ja suhteesta, käyttäytymisen toistuvuudesta sekä häirityn omista kokemuksista ylipäätään.

Ilmiön tekee vaikeaksi tavoittaa erityisesti se, että häirintä riippuu monella tavoin sen kokijasta. Voidaan ajatella, ettei sukupuolista häirintää ja ahdistelua ole, ennen kuin joku sitä henkilökohtaisesti kokee ja määrittelee häirinnäksi. Ilman esiintuotuja kokemuksia häirinnästä häirintä pysyy piilossa.

Lisäksi on pohdittava, miten häirinnästä olisi puhuttava: toisaalta aihetta on sen arkaluontoisuuden ja henkilökohtaisuuden vuoksi käsiteltävä hienovaraisesti, toisaalta siitä olisi puhuttava kovaan ääneen, että pitkään vaiettu aihe pääsisi keskusteluun ja siihen voitaisiin puuttua.

Häirinnän määrittelee sen kokija, mutta raamit sen tunnistamiseksi ovat olemassa: kyse on jostakin, joka oletetaan yhteisesti tunnetuksi ja tiedetyksi, kollektiivisen moraalitajun vastaiseksi. Teija Mankkinen (1995, 24) kirjoittaa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun "yhteiskunnallistumisesta", joka voidaan paikallistaa esimerkiksi lainsäädännön avulla.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ollut osana tasa-arvolakia vuodesta 1995 lähtien. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan (lihavointi kirjoittajan)

"Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1.toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2.edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3.kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista; ja
- 4.**huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi."**

Jotta häiritty voisi tietää mistä on kyse, on oltava valmiita määritelmiä, joihin oman kokemuksen voi sijoittaa.

Vaietulla asialla ei aiemmin ollut edes nimeä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ilmiönä saa selvyyttä, kun tarkastellaan, miten suomenkielinen termi on luotu. Englanninkielisissä maissa käytetään termiä *sexual harassment*, joka luotiin Yhdysvalloissa vuonna 1976. Termin sisällöksi määriteltiin "seksuaalisten vaatimusten esittäminen epäsuhtaisessa valtatilanteessa". (Varsa 1993, 11.)

Suomessa tasa-arvoasiain neuvottelukunnan vuonna 1986 perustama *sexual harassment*tiä pohtinut työryhmä päätyi kaksiosaiseen käsitteeseen "sukupuolinen häirintä ja ahdistelu", jonka nähtiin kattavan niin lievemmat kuin vakavammatkin häirinnän muodot. (Mankkinen 1995, 24) Vaikka julkisuudessa käytetään yhä usein käsitettä "seksuaalinen häirintä", haluttiin sanalla "sukupuolinen" korostaa sitä, että häirinnässä seksuaalisuus on usein vain vallankäytön väline. Kyse siis ei ole häiritsijän seksuaalisesta halusta. Seksuaalisuus on häirinnässä keskeinen väline, mutta "sukupuolinen" kuvaa ilmiötä ja sen taustoja laajemmin. Hannele Varsan mukaan ilmiötä

tutkittaessa eri puolilla maailmaa onkin yhä useammin päädytty vallan, sukupuolen ja naisiin kohdistuvan kontrollin teemoihin (Varsa 1993, 12).

Vaikka sukupuolinen häirintä ja ahdistelu käsitteellistettiin Suomessa vasta vuonna 1986, on ilmiöllä pitkä historia. Suomessa on eduskuntakeskustelussa puhuttu "naisten hätyyttelystä" jo 1900-luvun alussa. Liisa Husun mukaan termi voisi hyvin kuvata sukupuolista häirintää ja ahdistelua myös tämän päivän keskustelussa (Husu 2001b). Muoti-ilmiöstä ei voida puhua, vaan jäljet näyttävät johtavan pitkäaikaisempiin, rakenteellisiin seikkoihin ja sukupuolten väliseen eriarvoisuuteen yhteiskunnassa.

Suomalaisessa ja muussa Pohjoismaisessa tutkimuksessa yhteiskunnallinen näkökulma on ollut paljon esillä häirintää koskeissa tutkimuksissa. Hyvinvointivaltio-ajattelussa häirintä on nähty kaikille yhteisenä työsuojelukysymyksenä. Yksilön oikeuksien sijaan keskeisenä on nähty työelämän tehokkuus ja yleinen viihtyvyys. Toisaalta työelämän ihanne on Suomessa tasa-arvoajattelun läpäisemä, sukupuolineutraali ja ruumiiton. Sukupuolinen häirintä ei istu työelämän sukupuolineutraalin ihanteen muottiin, minkä vuoksi ilmiöstä usein vaetaan. (Julkunen 1997.)

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu näkyykin lainsäädännössä tasa-arvolain lisäksi lähinnä työsuojelulaeissa. Työntekijän asema on suhteellisen turvattu. Häirinnän selvittämiseksi ja häiritsijän rankaisemiseksi työelämässä on omat säädöksensä, mutta muualla yhteiskunnassa tapahtuva sukupuolinen häirintä on pitkälti lain ulottumattomissa. Esimerkiksi opiskelijan asema yliopistossa ei ole häirinnän suhteen yhtä turvattu.

1.2 Häirintä yliopistomaailmassa

1.2.1 Yleistä yliopistoympäristöstä

Tässä selvityksessä tarkastellaan sukupuolista häirintää ja ahdistelua yliopistoympäristössä. Henkilökunnan osalta kyse on työelämässä tapahtuvasta häirinnästä, opiskelijoiden osalta taas opiskeluelämäään liittyvästä. Yhteinen nimittäjä näille tapauksille on häirinnän tapahtuminen yliopistomaailmassa.

Yliopisto on ympäristönä hierarkkinen ja jossain määrin sisäänpäinkääntynyt. Muun yhteiskunnan tasa-arvoistumisesta huolimatta suomalaisen yliopistomaailman rakenteet ja käytännöt ovat Liisa Husun mukaan yhä hyvin sukupuolittuneita. Tehtävät yliopistojen sisällä ovat jakautuneet paljolti

sukupuolen mukaan: vaikka valtaosa opiskelijoista on naisia, toimii johtavissa asemissa pääasiassa miehiä. (Husu 2001a, 90)

Erilaiset riippuvuussuhteet ovat yliopistossa tavallisia. Ohjattava on riippuvainen ohjaajastaan tai tutkijan ura voi olla riippuvainen toisten henkilöiden myönteisyydestä. Opintosuoritusten, opinnäytteiden ym. arvostelu ja arviointi korostavat erilaisia asemia yliopistoinstituution sisällä.

Hagmanin ja Hearnin mukaan mm. seuraavat tekijät yliopistojen sosiaalisessa ympäristössä saattavat tukea sukupuolista häirintää ja ahdistelua: nuorempien ihmisten, etenkin naisten, ja vanhempien ihmisten, etenkin miesten, läsnäolo samoissa tilanteissa; tiedon ja vallan vahva liittyminen toisiinsa; intensiiviset, luottamukselliset ja hyvin riippuvaiset suhteet esimerkiksi ohjaussuhteissa (Hagman & Hearn 1999, 215).

Lisäksi ns. akateeminen kollegiaalisuus saattaa vaikuttaa niin, että häiritsijää suojellaan tai häirinnän olemassaolo kielletään yhteisen edun nimissä. Myös muut akateemiselle maailmalle tyypilliset piirteet kuten korkea suvaitsevaisuus ja eksentrisen käytöksen kunnioitus akateemisen vapauden ja luovuuden nimissä saattavat osaltaan mahdollistaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua. (Dziech & Weiner 1984, 49-59, sit. Husu 2001a, 232)

1.2.2 Muiden yliopistojen häirintäselvitykset

Yliopistoissa esiintyvää sukupuolista häirintää ja ahdistelua on aiemmin tutkittu mm. Helsingissä (Mankkinen 1995), Joensuussa (Varjus 1997), Kuopiossa (Sinkkonen 1997) ja Oulussa (Rautio ym. 1999). Teija Mankkisen laatima "Akateemista nuorallatanssia -sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa" on näistä laajin, ja ainoa, joka keskittyy tarkastelemaan vain sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Muissa yliopistoissa tehdyt tutkimukset, kuten Merja Sinkkosen "Tasa-arvo Kuopion yliopistossa" ja Tuula Varjuksen "Pihlajanmarjoja ja tiiliseiniä -katsaus tasa-arvoon Joensuun yliopistossa" tarkastelevat sukupuolista häirintää yliopistojen muiden tasa-arvokysymysten ohella.

Helsingin yliopistossa tehty tutkimus "Akateemista nuorallatanssia" koski sekä henkilökuntaa että opiskelijoita. Tutkimus kartoitti sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä Helsingin yliopistossa ja lisäksi selvitti, millaista häirintä on ja mitä sille voidaan tehdä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että suhteellisen paljon avokysymyksiä, joissa vastaajat saivat itse määritellä ja kuvata kokemuksiaan. Kaikkiaan kyselylomakkeita lähetettiin 2002 kappaletta, joista 1002 henkilökunnalle ja 1000 opiskelijoille. Lisäksi tehtiin kahdeksan syventävää teemahaastattelua. Henkilökunnan vastausprosentti oli 74 ja opiskelijoiden 62. Henkilökunnasta vastanneista 57 prosenttia oli naisia ja opiskelijoista 56 prosenttia. (Mankkinen 1995, 12)

Kyselyn tulokseksi saatiin, että Helsingin yliopiston henkilökunnasta viimeisen kahden vuoden aikana sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi oli joutunut 7 prosenttia. Naisista häirintää oli kokenut 10 prosenttia ja miehistä 4 prosenttia. Opiskelijoista vastaavana aikana häirintää oli kokenut 3 prosenttia, naisista 4 prosenttia ja miehistä 2. (Mankkinen 1995, 75)

Mankkinen kuitenkin huomauttaa, että tutkimuksen prosenttiosuudet eivät ole tulkittavissa yksioikaisesti, sillä kyselylomakkeen avovastaukset tuottivat hyvin monimuotoista tietoa siitä, millaista koettu häirintä oikeastaan oli ja miten häirityt sen kokivat. Tilastollisen analyysin sijaan kvalitatiivinen sisällönanalyysi olikin avain häirintäkokemuksiin ja niiden eroihin. (Mankkinen 1995, 7)

Laadullisessa analyysissä häirintäepisodit luokiteltiin henkilökunnan ja opiskelijoiden osalta erikseen neljään luokkaan: vakavaan häirintään, sukupuoliroolin ylikorostamiseen, ambivalenttiin häirintään ja opiskelijan taholta tulleeseen häirintään. Luokittelu tehtiin häiritsijän aseman, seurausten vakavuuden, häirinnän keston ja toistuvuuden perusteella. Eniten tapauksia oli vakavan häirinnän luokassa, vähiten taas henkilökunnan osalta opiskelijoiden taholta tulleessa häirinnässä ja opiskelijoiden osalta ambivalentin eli tulkinnanvaraisen häirinnän luokassa.

Mankkisen tutkimuksen mukaan naiset raportoivat enemmän ja vakavampia sukupuolisen häirinnän vaikutuksia kuin miehet. Naispuoliset työntekijät ilmoittivat mm. työmotivaation alenemisesta ja eristymistä työyhteisöstä. Opiskelijat raportoivat yleisimmin opiskelumotivaation laskusta ja opintojen pitkittymisestä.

Joensuun yliopistossa tehty kyselytutkimus toteutettiin yliopiston toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa laativan työryhmän tueksi. Kyselyyn vastasi 642 opiskelijaa, 204 jatko-opiskelijaa ja 520 henkilökuntaan kuuluvaa. Vastausprosentti oli keskimäärin 58.

Joensuussa tehdyn tutkimuksen tuloksissa huomionarvoista on se, miten eri tavoin vastaajat ovat vastanneet häirintää koskeviin kysymyksiin. Kysymykseen "oletko itse joutunut Joensuun yliopistossa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi" oli opiskelijoista vastannut myöntävästi 3 prosenttia, naisista 4 ja miehistä 2 prosenttia. Henkilökunnasta kysymykseen vastasi myöntävästi niinkään 3 prosenttia, naisista 4 ja miehistä 3 prosenttia. (Varjus 1997)

Kuitenkin eri vastausvaihtoehtojain tarkasteltuna voidaan nähdä, että esimerkiksi jopa 43 prosenttia opiskelijoista ja 32-41 prosenttia henkilökunnasta oli joskus kokenut häiritseviä seksuaalisia vihjailuja, katseita, eleitä tai vitsejä. Myös kohtaan, jossa kysyttiin joutumista esimerkiksi ei-toivotun ja yksipuolisen ulkonäköä, kehoa, vaateetusta tai yksityiselämää koskevan epäasiallisen seksuaalissävyytteisen kommentoinnin kohteeksi, vastasi myöntävästi 27 prosenttia opiskelijoista ja yli 20 prosenttia henkilökunnasta. Nämä ovat hyvin ristiriitaisia tuloksia, kun suoraan kysymykseen häirinnän kokemisesta myöntävästi vastasi vain kolme prosenttia vastaajista. Tutkimuksen yhteenvedossa todetaan kuitenkin yksinkertaisesti, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Joensuun yliopistossa on hyvin harvinaista.

Mistä johtuvat näin suuret erot eri häirintää koskevien kysymysten kohdalla? Käyttökelpoinen tulkinta lienee, ettei silloin tällöin saatuja seksuaalissävyytteisiä kommentteja joko koeta sukupuoliseksi häirinnäksi tai niitä ei sellaiseksi tunnisteta.

Kuopion tutkimuksen tarkoituksena oli niin ikään selvittää henkilökunnan ja opiskelijoiden käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta Kuopion yliopistossa tasa-arvosuunnitelman pohjaksi. Tutkimukseen vastasi 668 henkilöstön jäsentä ja 496 opiskelijaa. Vastanneista henkilöstön jäsenistä 65 prosenttia oli naisia ja 35 prosenttia miehiä, vastanneista opiskelijoista taas 82 prosenttia oli naisia ja 18 prosenttia miehiä. (Sinkkonen 1997)

Tutkimuksen tuloksena sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun osalta oli, että henkilökunnasta 34 prosenttia ja opiskelijoista 28 prosenttia oli kokenut jonkinasteista sukupuolista häirintää viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana.

Kuopion tutkimuksessa kiinnostavaa on, että sen mukaan häirinnän kohteeksi olivat joutuneet yhtä usein miehet (henkilökunnasta 33 % ja opiskelijoista 29 %) kuin naiset (henkilökunnasta 34 % ja opiskelijoista 28 %). Tosin etenkin opiskelijoiden kohdalla voidaan pohtia, ovatko miehistä vastanneet muita useammin nimenomaan häirintää kokeneet, kun opiskelijavastauksista vain 18 prosenttia tuli miehiltä.

Yleisintä koettua häirintää olivat yksipuoliset, ei-toivotut seksuaaliset vihjailut, katseet, eleet ja vitsit. Niitä oli kokenut 23 prosenttia henkilökunnasta. Niin henkilökunnan kuin opiskelijoidenkin osalta häirintää oli eniten koettu lääketieteellisessä tiedekunnassa (42 % ja 34 % tiedekunnasta vastanneista) ja vähiten yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa (14 % ja 18 %).

Oulussa tehdyssä tutkimuksessa "Oulun yliopisto opiskelijoiden työyhteisönä - Kyselytutkimus opiskelijoiden kokemasta huonosta kohtelusta" käytettiin kyselyssä määritelmää "sukupuolinen häirintä tai syrjintä", mikä kattaa muiden yliopistojen kyselyjä laajemman ongelmakentän.

Oulun tutkimuksessa naisopiskelijoista joka viides ja miesopiskelijoista joka kymmenes oli kokenut tai havainnut sukupuolista häirintää tai syrjintää. Naiset ilmoittivat sukupuolen halveksintaa (12 % naiset ja 3 % miehet) ja suosikkijärjestelmän käyttöä (naiset 9 % ja miehet 3 %) esiintyvän enemmän kuin miehet. Lähtetelyn kohteeksi joutuivat molemmat sukupuolet yhtä paljon (3 %). Avoimissa vastauksissaan naisopiskelijat kertoivat jäävänsä usein miesten varjoon ja saavansa miehiä huonompaa tai seksuaalissävyytteistä kohtelua. Sekä miehet että naiset ilmoittivat enenevästi sukupuolisesta häirinnästä ja syrjinnästä opiskelujen edetessä. (Rautio ym. 1999)

Vertailtaessa eri yliopistoissa tehtyjä häirintäselvityksiä voidaan todeta seuraavaa: Erot häirintää kokeneiden määrissä ovat suuria. Erot kyselylomakkeiden kysymystenasetteluissa ovat suuria. Kun tarkastellaan eri tuloksia ja kyselylomakkeita, voidaan havaita, että

- silloin kun on kysytty suoraan "oletko joutunut sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi", ovat kyllä-vastaukset harvinaisempia kuin muutoin: 3- 10 prosenttia vastanneista on vastannut kokeneensa häirintää.
- silloin kun on kysytty sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemisesta epäsuorasti niin, että kyselylomakkeessa on annettu vastausvaihtoehdoiksi erilaisia sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muotoja, ovat kyllä-vastaukset yleisempiä: 28-43 prosenttia vastanneista oli vastannut kokeneensa häirintää.

Ero häirintää kokeneiden määrissä on erityisen huomattava ja mielenkiintoinen, kun tarkastellaan Joensuussa tehtyä tutkimusta, jossa vastaajilta kysyttiin häirinnän kokemista sekä suoraan että vastausvaihtoehdoittain. Suoraan kysyttäessä sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneita oli 3 prosenttia vastaajista, vastausvaihtoehdoittain taas jopa 43 prosenttia vastaajista. (Varjus 1997, 70)

Häirintätutkimusten metodologisia ratkaisuja tutkinut James Gruber onkin päätynyt siihen, että yhtenä syynä tulosten eroihin on sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevien kysymysten muotoilu. Sanamuodon lisäksi hänen mukaansa vaikuttaa mm. se, kuinka monta erilaista vastausvaihtoehtoa kysymyksessä on annettu: mitä enemmän erilaisia vaihtoehtoja on valittavissa, sitä suurempi on häirintää kokeneiden osuus. Luokitukset eivät myöskään ole aina toisiaan poissulkevia. (Gruber 1989, sit. Mankkinen 1995, liite 3)

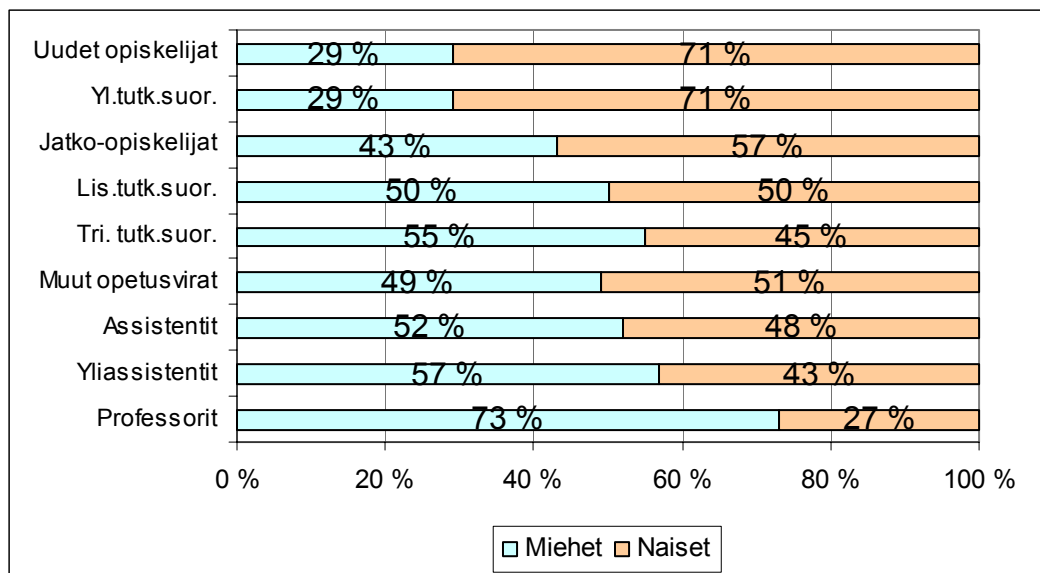
Myös Teija Mankkinen pohtii tutkimuksessaan eroja häirintää kokeneiden määrissä eri häirintätutkimuksissa. Hänen mukaansa ero on pitkälti metodinen. Mankkinen kuitenkin huomauttaa, että erilaisten kysymystenasettelujen ja niiden tuottamien prosenttiosuuksien vertailu on kuitenkin tärkeää ja se kertoo osaltaan jotakin häirinnästä tutkimuskohteena. (Mankkinen 1995)

1.3 Tampereen yliopisto

1.3.1 Naiset ja miehet Tampereen yliopistossa

Tampereen yliopistossa on enemmän nais- kuin miesopiskelijoita. Vuonna 2001 kaikista Tampereen yliopiston opiskelijoista 66 prosenttia oli naisia ja 34 prosenttia miehiä, kun kaikista Suomen yliopisto-opiskelijoista naisia on 53 prosenttia (Kota-tietokanta). Tampereen yliopiston opiskelijakunnan naisemmistöisyyttä selittää mm. se, että se tarjoaa koulutusta useille perinteisille naisten suosimille aloille. Naisemmistöisiä koulutusaloja ovat Tampereen yliopistossa etenkin terveystieteet (opiskelijoista naisia 93 %), kasvatustieteet (82 %) ja humanistiset tieteet (76 %) (Pasanen 2002).

Yliopiston sukupuolijakaumia on esitetty kuviossa 1. Opiskelijoiden naisemmistöisyydestä huolimatta ylimmät virat ovat miesten hallussa. Sekä uusista opiskelijoista että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista naisia oli vuonna 2001 71 prosenttia. Professoreista naisia oli samana vuonna yhteensä 27 prosenttia. Assistentuurien ja muiden opetusvirkojen suhteen sukupuolijakauma oli tasaisempi.



Kuvio 1. Naiset ja miehet Tampereen yliopistossa vuonna 2001.

Koko henkilökunnasta naisten osuus on 62 prosenttia. Hallinto- ja toimistohenkilökunta, kirjastohenkilökunta sekä opetuksen ja tutkimuksen apuhenkilökunta ovat selvästi naisennemmistöisiä, kun taas vakituinen tutkimushenkilökunta ja ATK-henkilökunta ovat miesennemmistöisiä.

1.3.2 Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ehkäisy Tampereen yliopistossa

Yliopistoille on asetettu useita tasa-arvotavoitteita ja vaatimuksia. Osa näistä tulee tasa-arvolainsäädännöstä. Yliopistoa työnantajana koskee tasa-arvolain 6 §, jonka mukaan työnantajan tulee työelämässä edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yksityiskohtaisemmat ohjeet tasa-arvon edistämisestä on kirjattu yliopiston tasa-arvosuunnitelmaan.

Yliopiston tasa-arvosuunnitelmassa 2000-2002 todetaan seuraavaa:

"Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kohdistuu sekä naisiin että miehiin, mutta useammin naisiin. Sukupuolinen häirintä ei ole ensisijaisesti lääketieteellinen, vaan hierarkia- ja valtasuhteisiin liittyvä ongelma. Eri osapuolilla tulee olla tieto vastuista, velvollisuuksista ja oikeuksista sekä menettelytavoista, joita Tampereen yliopistossa noudatetaan silloin kun ilmoitus häirinnästä on tehty. Yliopiston tulee laatia menettelytapaohteet, joita noudatetaan häirintätapausten selvittämiseksi ja hoitamiseksi."

Tasa-arvotoimikunta laati vuonna 1998 häirintää koskevat ohjeet yhteistyössä yliopiston terveydenhoito- ja työsuojeluorganisaation sekä ylioppilaskunnan ja opiskelijaterveydenhuolto-organisaation kanssa. Tasa-arvotoimikunta myös nimesi erityiset häirintäyhdyshenkilöt. Häirintätapauksissa häirintäyhdyshenkilöihin voi ottaa suoraan yhteyttä ja sen jälkeen edetään tapauskohtaisesti. Häirintäyhdyshenkilöiden saamia yhteydenottoja ei ole raportoitu.

1.3.3 Tampereen yliopiston työolotutkimus

Vuonna 2001 tehtiin Tampereen yliopiston työolotutkimus (Melin 2002). Kolmatta kertaa tehty työolotutkimus toteutettiin lomakekyselynä. Lomakkeessa kartoitettiin mm. työilmapiiriä, vuorovaikutusta ja työmotivaatiota ja se lähetettiin 1700 Tampereen yliopiston henkilökunnan jäsenelle. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 39.

Työolotutkimuksessa oli ensimmäistä kertaa mukana myös sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevia kysymyksiä. Työolokyselyn häirintää koskevat kysymykset muodostavat tämän selvityksen tilastollisen aineiston.

Työolotutkimus selvitti myös tasa-arvon toteutumista, syrjintää ja kiusaamista Tampereen yliopistossa. Tutkimuksen mukaan naisten ja miesten näkemykset sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla eli Tampereen yliopistossa eroavat selvästi toisistaan. Kun miehistä 69 prosenttia näki tasa-arvon toteutuneen työpaikalla hyvin, näki naisista näin 55 prosenttia. Naisista joka kuudes katsoi, että tasa-arvo on toteutunut huonosti, kun taas miehistä vähemmän kuin joka kymmenes. (Melin 2002, 25) Naiset näkivät miehiä useammin myös tasa-arvon eri-ikäisten työntekijöiden välillä toteutuneen huonosti.

Tasa-arvon toteutumiseen liittyvien kysymysten yhteydessä kysyttiin myös itse koetusta syrjinnästä työssä. Naisista asemaan perustuvaa syrjintää oli kokenut 58 prosenttia ja miehistä 40 prosenttia. Sukupuoleen perustuvaa syrjintää naiset olivat myös kokeneet selvästi enemmän kuin miehet. Noin joka viides naisista ja joka kymmenes miehistä oli kokenut sitä. Suoranaista henkistä väkivaltaa ja kiusaamista oli työolotutkimuksen mukaan kokenut joka kuudes vastaajista. (Melin 2002, 26-27)

2 SELVITYKSEN LAATIMINEN

2.1 Selvityksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Selvityksen tehtävänä on kartoittaa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä sekä häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuneiden kokemuksia. Lisäksi pohditaan keinoja häirinnän vähentämiseksi.

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä Tampereen yliopistossa tarkastellessa haluttiin selvittää seuraavaa:

- Minkä tyyppistä sukupuolista häirintää ja ahdistelua on koettu ja minkä verran?
- Ketkä ovat häirintää kokeneet?
- Keiden taholta häirintää on koettu?
- Miten häirintätilanteissa on toimittu?
- Häirinnän seurauksista: miten häirintää kokeneiden työtyytyväisyys poikkeaa muiden työtyytyväisyydestä?

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksista haluttiin eritellä seuraavaa:

- Miten sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään?
- Millaista häirintää Tampereen yliopistossa on koettu?
- Millaisissa tilanteissa häirintää on koettu ja kenen taholta?
- Millaisia vaikutuksia sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla on ollut kokijalle?
- Miten häirintätilanteissa on toimittu, miten toiminta on vaikuttanut, miten häirintä loppui?
- Millaisena ongelmana sukupuolinen häirintä ja ahdistelu nähdään Tampereen yliopistossa?
- Millaisia toimenpide-ehdotuksia häirintää itse kokeneilla on?

Selvityksen laatimisen lähtökohtana oli tiedon hankkiminen sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta Tampereen yliopistossa. Työolokyselyn tilastoaineistosta selvisi mm. yliopiston henkilökunnan kokeman häirinnän yleisyys ja laatu sekä häiritsijätahot. Tämän lisäksi kerättiin vapaamuotoisia kirjoituksia sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemisesta (kirjoituspyyntö ks. liite). Kirjoituspyyntöön vastasivat eniten opiskelijat.

Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi eettisiin kysymyksiin kiinnitettiin erityistä huomiota selvityksen toteutuksessa. Ensinnäkin kirjoituspyyntöä pyrittiin levittämään niin, että sen pystyi lukemaan ilman huomiota. Pyyntöä julkaistiin henkilökunnan ja opiskelijoiden lehdistä sekä internetissä. Kirjoituspyyntöön saattoi vastata anonyymisti käyttämällä internet-lomaketta. Vastauksia luki ja käsitteli ainoastaan selvityksen laatija. Selvityksessä kirjoituksia ja tilastoaineistoa käsitellään niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä tai tapahtumia.

2.2. Tilastollinen aineisto

Selvityksen tilastollinen aineisto on osa Tampereen yliopiston työolotutkimuksen kyselyä keväältä 2001, jonka pääpiirteet esiteltä luvussa 1.3.3. Työolotutkimuksen tarkoitus oli yliopiston koko henkilökunnan työolojen kartoittaminen, ja sen toimeenpani yliopiston Tyky-ryhmä. Tutkimukseen vastasi 661 henkilöstön jäsentä. Vastausprosentti oli 39. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 63 kysymystä, joista viisi koski sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Kysymykset olivat mukana tasavotomikunnan aloitteesta.

Tampereen yliopiston työolotutkimuksen kysymykset 41-45 olivat seuraavat:

41. Työskennellessäsi yliopistolla, onko joku viimeisen viiden vuoden aikana		
a. Esittänyt asiattomia vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuneita huomautuksia? Ei/ Kyllä		
b. Kertonut kaksimielisiä vitsejä tai puhunut härskejä tavalla jonka koet loukkaavaksi? Ei/ Kyllä		
c. Pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi? Ei/ Kyllä		
d. Lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella tavalla, jonka olet kokenut harmilliseksi ja tungetteleväksi? Ei/ Kyllä		
e. Ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi? Ei/ Kyllä		
f. Lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti tavalla, jonka olet kokenut epämiellyttäväksi tai ahdistavaksi? Ei/ Kyllä		
42. Mikäli olet kokenut jotakin edellisessä kysymyksessä luetelluista asioista, kuka tai ketkä näitä asioita ovat tehneet:		
	Ei	Kyllä
a. Työtoveri		
b. Esimies		
c. Alainen		
d. Opiskelija		
e. Muu henkilö, kuka tai ketkä? _____		
43. Oletko yrittänyt seuraavia keinoja ja onko niistä ollut apua?		
	En ole yrittänyt	Olen yrittänyt, mutta ei ollut apua
		Olen yrittänyt ja on ollut apua
a. Puhua asiasta häiritsijän kanssa		
b. Puhua asiasta esimiehelle		
c. Puhua asiasta työtoverille		
d. Ottanut yhteyttä häirintäyhdyshenkilöön tai työterveyshuoltoon		
e. Vältellä tilanteita / tiloja, joissa häirintää on tapahtunut		
f. Olen ryhtynyt muihin toimenpiteisiin, mihin? _____		
44. Oletko vaihtanut tai pyrkinyt vaihtamaan työpaikkaa häirinnän vuoksi?		
1. Kyllä, yliopiston sisällä		
2. Kyllä, yliopiston ulkopuolelle		
3. En		
45. Jatkuuko häirintä edelleen?		
1. Kyllä		
2. Ei		

Tähän selvitykseen sukupuolista häirintää ja ahdistelua käsitteleviksi otettiin työolotutkimuksen kysymyksen 41 kohdat a, b, c, e, ja f. Kohta 41 d epäasiallisen postin, sähköpostin tai puhelujen saamisesta on rajattu aineiston käsittelyssä pois sen monitulkintaisuuden vuoksi. Kohdan ei voitu tulkita selvästi liittyvän sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, vaan kysymyksen saattoi ymmärtää koskevan kaikenlaisten harmillisten yhteydenottojen, kuten mainossähköpostin vastaanottamista.

2.2.1 Tietoa kyselylomakkeesta ja vastaajista

Työolokyselyyn vastanneiden joukossa oli suhteessa enemmän naisia kuin miehiä. Kun rekisterien mukaan naisia on henkilöstöstä 61 prosenttia ja miehiä 39 prosenttia, oli heitä tutkimusaineistossa

68 prosenttia ja 32 prosenttia. Iän suhteen vastanneet alle 35-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat poikkeavat jonkin verran perusjoukosta: nuorimpia on vastaajajoukossa enemmän ja vanhimpia vähemmän. Tutkimusaineistossa henkilöstöryhmistä hallinto- ja toimistohenkilöstö on hieman yliedustettuna ja kirjasto- sekä huoltohenkilöstö aliedustettuina. (Taulukko 1)

	VASTANNEET %	HENKILÖSTÖ %
SUKUPUOLI		
Mies	32	39
Nainen	68	61
IKÄRYHMÄ		
Alle 35 v	28	25
35-44 v	30	30
45-54 v	30	29
55 v tai yli	12	16
TYÖSUHDE		
Vakinainen	47	45
Määräaikainen sijainen	9	8
Muu määräaikainen	39	47
Apuraha	5	-
HENKILÖSTÖRYHMÄ		
Opetus	30	31
Tutkimus	21	19
Opetusta ja tutkimusta avustava henkilöstö	7	14
Atk	4	4
Kirjasto	6	5
Hallinto ja toimisto	29	21
Huolto	2	6

Taulukko 1. Tutkimukseen vastanneet ja henkilöstö vuoden 2000 lopussa (%).

Kyselylomakkeessa todettiin, että sen tulokset käsitellään luottamuksellisesti niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäisiä vastauksia. Lomakkeita ei tämän vuoksi numeroitu eikä uusintakyselyä vastaamattomille voitu tehdä.

Vastaajien henkilöllisyyden salassapito on ensiarvoisen tärkeää, kun kerätään tietoa arkaluontoisista asioista kuten vastaajien terveydestä, perhetilanteesta, sukupuolisesta häirinnästä ja muista henkilökohtaisista kokemuksista. Onkin hyvä pohtia, johtuuko suhteellisen pieni vastausprosentti (39 %) osittain siitä, ettei kyselylomakkeeseen haluttu vastata aiheiden arkaluontoisuuden vuoksi. Taustatietojen, kuten sukupuolen, iän, aseman ja laitoksen perusteellahan lomakkeiden käsittelijöiden olisi mahdollista jäljittää mahdollisia vastaajia. Sen vuoksi on mahdollista, että esimerkiksi ne, jotka haluavat pitää salassa kokemuksensa sukupuolisesta häirinnästä ja

ahdistelusta, ovat saattaneet jättää vastaamatta luottamuksellisesta käsittelystä huolimatta. Toisaalta voidaan ajatella, että ne, jotka ovat työoloihin tyytyväisiä eivätkä kaipaa niihin huomiota, jättävät helposti vastaamatta kyselyihin.

Erilaisia häirinnän muotoja kartoittavaan kysymykseen 45 oli kaikista vastaajista jättänyt vastaamatta 16 henkilöä. Sukupuolta koskevaan kysymykseen oli jättänyt vastaamatta 14, laitosta tai yksikköä koskevaan 47 henkilöä.

2.2.2 Analyysimenetelmät

Tilastollisen aineiston analyysissä ja tulkinnoissa on käytetty tärkeimpänä taustamuuttujana sukupuolta. Lisäksi taustamuuttujina on käytetty ikää, ammattiasemaa ja tiedekuntaa. Aineistoa käsiteltiin SPSS tilasto-ohjelmalla.

Käsillä olevan selvityksen laatimisessa on käytetty työolokyselyn vastaajien taustatietoja (kysymykset 1-9) sekä vastauksia kysymyksiin 41-45. Kysymykset kartoittivat erilaisia kokemuksia sukupuolisesta häirinnästä (kysymys 41), häiritsijätahoja (42), häirinnän selvityskeinoja (43), työpaikan vaihtamista häirinnän vuoksi (44) sekä häirinnän jatkumista (45).

Sukupuolista häirintää koskevat kysymykset sijoituivat kyselylomakkeessa otsikon "Työ, motivaatio ja hyvinvointi" alle. Edeltävät kysymykset käsittelivät mm. tasa-arvon toteutumista työpaikalla ja syrjintää. Termiä "sukupuolinen häirintä ja ahdistelu" kyselylomakkeessa ei käytetty. On vaikea arvioida, tunnistivatko vastaajat kysymysten koskevan tätä. Kuitenkin esimerkiksi kohdassa 45 kysyttiin "Jatkuuko häirintä edelleen?", eli tässä kohtaa häirintään viitattiin kysymyksenasettelussa. Pohdintaa kysymyksenasettelusta häirintätutkimuksissa on enemmän jaksossa 1.2.2.

2.3 Laadullinen aineisto

2.3.1 Kirjoitusten kerääminen ja kirjoittajat

Selvityksen laadullinen aineisto koostuu kirjallisista sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksista. Kirjoitukset kerättiin julkaisemalla kirjoituspyyntöä (ks. liite) yliopiston Kampus-uutiset -lehdessä (6/2002), ylioppilaskunnan Aviisi-lehdessä (6/2002), henkilökunnan ja

opiskelijoiden sähköpostilistoilla sekä yliopiston sisäisessä tietoverkossa Iiriksessä. Lisäksi paperiversiota ilmoituksesta levitettiin yliopiston ilmoitustauluille sekä vessoihin, jotta ne kiinnittäisivät mahdollisimman monen opiskelijan huomion.

Aikaa tekstien lähettämiseen oli kirjoituspyynnössä annettu noin neljä viikkoa. Aikaväliin sisältyi pääsiäisloma, joka hieman hidasti ilmoituksen leviämistä. Suurin osa kirjoituksista tuli ensimmäisen kahden viikon aikana, sen jälkeen niitä saapui harvemmin. Tästä voidaan vetää se varovainen johtopäätös, että kirjoituspyyntö tavoitti halukkaat kirjoittajat suhteellisen nopeasti.

Kirjoituksia saatiin näin yhteensä 18 kappaletta. Niistä 6 on henkilökuntaan kuululta ja 12 opiskelijalta. Kaksi kirjoituksista on miehen laatimia, loput 16 naisten. Kirjoittajien ikä vaihteli 21 ikävuodesta 53 ikävuoteen. Toisella mieskirjoittajista ei ollut omia kokemuksia sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, vaan hän kommentoi häirintää ilmiönä yleisesti. Selvityksen tekemisen yhteydessä selvityksen laatija sai myös yhteydenoton, jossa tiedusteltiin mahdollisuuksia ottaa yhteyttä johonkin tahoon sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tapauksessa.

Yksi opiskelijoiden lähettämistä kirjoituksista koski muualla kuin Tampereen yliopistossa tapahtunutta häirintää, joten se on jätetty kirjoitusten analyysissa huomiotta. Näin kaikkien selvityksessä mukana olevien kirjoitusten määrä on 17.

Kirjoittajille annettiin mahdollisuus lähettää kirjoitus joko sähköpostilla, kirjeellä tai internet-osoitteessa täytettävällä nettilomakkeella. Yksi kirjoitus tuli sähköpostilla, loput nettilomakkeella. Nettilomake vaikutti siis olevan näistä sopivin keino ottaa vaivattomasti ja anonymisti yhteyttä.

Kirjoituspyynnössä ei määritelty kerättäville teksteille pituutta tai tyyliä. Kirjoitusten pituus vaihtelikin muutamasta rivistä lähes viiteen sivuun. Keskimäärin ne olivat reilun sivun mittaisia.

2.3.2 Kirjoitusten teemoittelu

Kirjoituksia käsiteltiin etsimällä niistä yhteisiä teemoja. Teemat olivat pitkälti samoja kuin kirjoituspyynnössä oli mainittu. Toisiin kirjoituksissa puututtiin enemmän kuin toisiin. Esimerkiksi häirinnän määrittelyjä löytyi useimmista teksteistä, kun taas ehdotuksia toimenpiteiksi ja käytännöiksi ei niissä juurikaan ollut.

Kirjoitukset teemoiteltiin seuraavasti:

1. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määrittelyt
2. Koettu häirintä
3. Häirintätilanne ja häiritsijätaho
4. Häirinnän vaikutukset
5. Toiminta häirintätilanteissa ja toiminnan vaikutukset
6. Näkemykset häirinnästä Tampereen yliopistossa ja ehdotukset toimenpiteiksi

Lisäksi kirjoituksia tyypiteltiin edelleen erilaisten häirintäkokemusten, häiritsijätahon ja häirinnän kohteen, häirinnän vaikutusten sekä häirintätilanteessa toiminnan mukaan.

3 TUTKIMUSTULOKSET

3.1 Kysely

Selvityksen tilastollinen aineisto on osa Tampereen yliopiston työolotutkimuksen kyselyä keväältä 2001, jota on esitelty luvuissa 1.3.3 ja 2.2.

Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan erilaisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemista, häirinnän kohteeksi joutuneita, häiritsijätahoja sekä häirintään reagoimista Tampereen yliopiston henkilökunnan keskuudessa tilastollisen kyselyaineiston valossa.

Joidenkin tilastollisten johtopäätösten tekeminen aineistosta on jossain määrin ongelmallista pienten frekvenssien vuoksi. Joitakin selviä suuntaviivoja aineistosta nousee kuitenkin esiin.

3.1.1. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokeminen

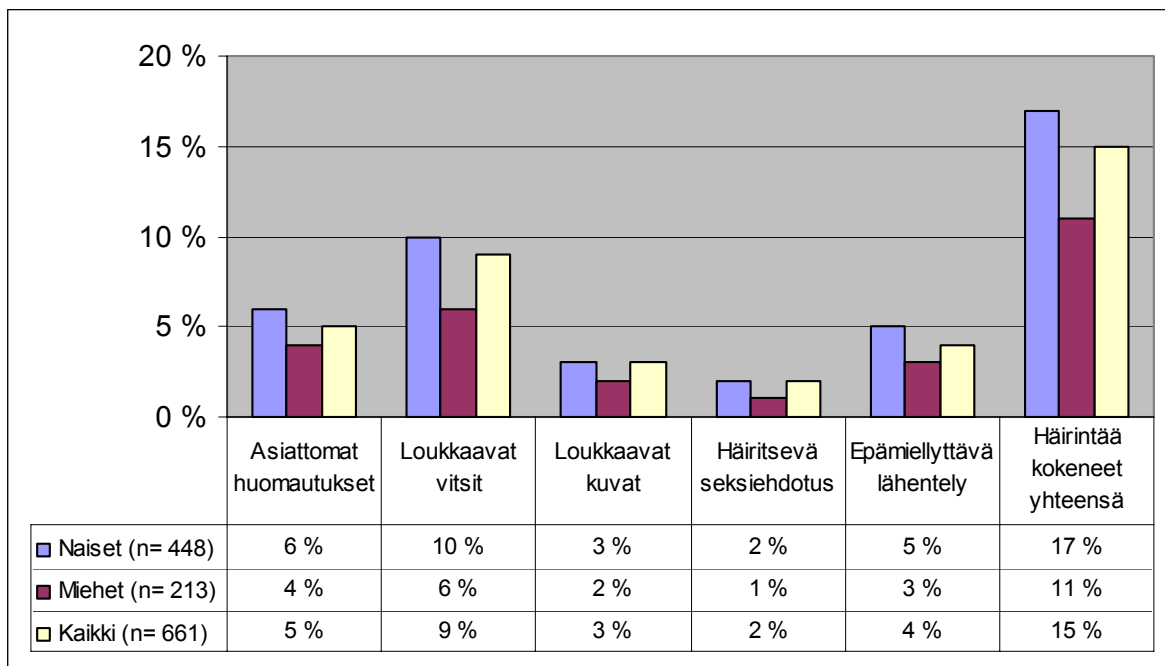
Työolokyselyn kyselylomakkeessa (ks. edellä) oli esitetty viisi erilaista sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun piiriin kuuluvaa ilmiötä :

1. Asiattomat vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuneet huomautukset
2. Loukkaavat kaksimieliset vitsit ja härskien puhuminen

3. Loukkaavien kuvien ja muun materiaalin esillä pitäminen
4. Häiritsevät seksiehdotukset
5. Epämiellyttävä tai ahdistava fyysinen lähentely tai koskettelu.

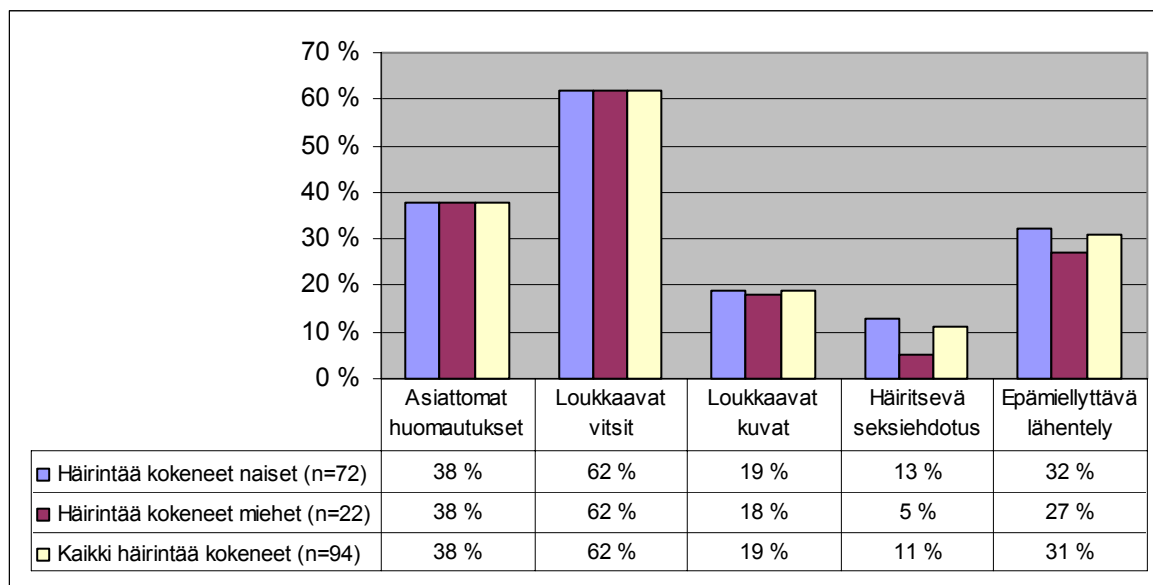
Jonkin tyyppistä häirintää oli viimeisen viiden vuoden aikana kokenut yhteensä 99 vastaajaa eli 15 prosenttia kaikista vastaajista. Naisista häirintää oli kokenut 17 prosenttia. Miehistä häirintää oli kokenut 11 prosenttia. Kaksi häirintää kokenutta ei ilmoittanut sukupuoltaan.

Kuviossa 2. on esitetty erityyppisen häirinnän yleisyys. Sekä miehet että naiset olivat kohdanneet eniten loukkaavia kaksimielisiä vitsejä ja loukkaavaa härskien puhumista, kaikista vastanneista miehistä 6 prosenttia ja naisista 10 prosenttia. Toiseksi eniten oli koettu asiattomia vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuneita huomautuksia. Miehistä näitä oli kuullut 4 ja naisista 6 prosenttia. Vähiten oli koettu häiritseviä seksiehdotuksia.



Kuvio 2: Erilaisten sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muotojen kokeminen Tampereen yliopistossa.

Kuviossa 3. tarkastellaan, minkä verran erityyppistä häirintää ja ahdistelua on koettu, kun joukkona ovat häirintää kokeneet. Eniten oli koettu loukkaavien kaksimielisten vitsien ja härskien juttujen puhumista. Sekä häirintää kokeneista naisista että miehistä näitä oli kokenut 62 prosenttia. Erot erityyppisen häirinnän kokemisessa olivat naisten ja miesten välillä hyvin pieniä tai olemattomia. Poikkeuksena oli häiritsevien seksiehdotusten kokeminen, joiden kohdalla ero naisten ja miesten välillä oli suurimmillaan. Naiset olivat kokeneet niitä yli kaksi kertaa yleisemmin kuin miehet.



Kuvio 3. Erilaisten sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muotojen osuus häirintää kokeneiden joukossa.

Erilaisen häirinnän kokemukset eivät juurikaan kasaudu. Yleensä vastaajat olivat kokeneet vain yhdentyyppistä häirintää: kun kaikista vastaajista yhteensä 99 oli kokenut häirintää, niin heistä 68 eli 69 prosenttia oli kokenut vain yhdenlaista. Miehistä 78 prosenttia oli kokenut yhdenlaista häirintää. Naisista taas 68 prosenttia oli kokenut yhdenlaista häirintää.

3.1.2 Ketä häiritään

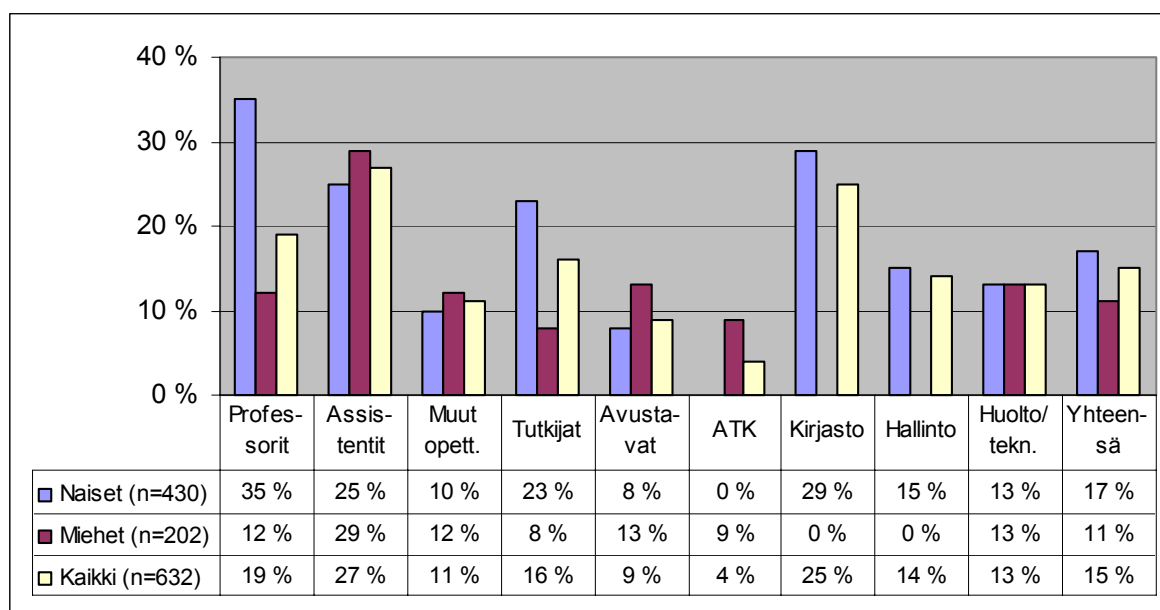
Sukupuoli vaikuttaa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutumiseen. Naisista häirintää oli kokenut joka kuudes vastaaja, miehistä taas joka yhdeksäs.

Tällä sen sijaan ei ollut sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemisessa juurikaan merkitystä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten häirintää olivat kokeneet 45-54-vuotiaat. Heistä 18 prosenttia oli kokenut häirintää. Vähiten häirinnän kokijoita, 12 prosenttia ikäryhmästä, oli nuorimmassa ikäryhmässä eli alle 35-vuotiaissa. Sekä 35-44 -vuotiaista että yli 54-vuotiaista häirintää oli kokenut 15 prosenttia, eli ne asettuvat keskiarvolle.

Koska sukupuolella on vaikutusta häirityksi tulemiseen, tarkastellaan seuraavassa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutumista ja henkilöstöryhmiä, koulutusta, tiedekuntaa ja työsuhdetta sukupuolittain.

Naiset sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteena. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna professorinaiset olivat kokeneet häirintää ylivoimaisesti eniten. Kyselyyn vastanneista naispuolisista professoreista 35 prosenttia oli häiritty.

Keskimääräistä enemmän oli häirintää kohdanneita myös kirjastohenkilökunnan (27%), yliassistenttien ja assistenttien (25%) sekä tutkijoiden (23%) joukossa. ATK-henkilökunnasta yksikään nainen ei ollut kokenut häirintää. Melko vähän häirintää kokeneita oli laboratorio- sekä opetusta ja tutkimusta avustavassa henkilökunnassa (8%). (Kuvio 4.)

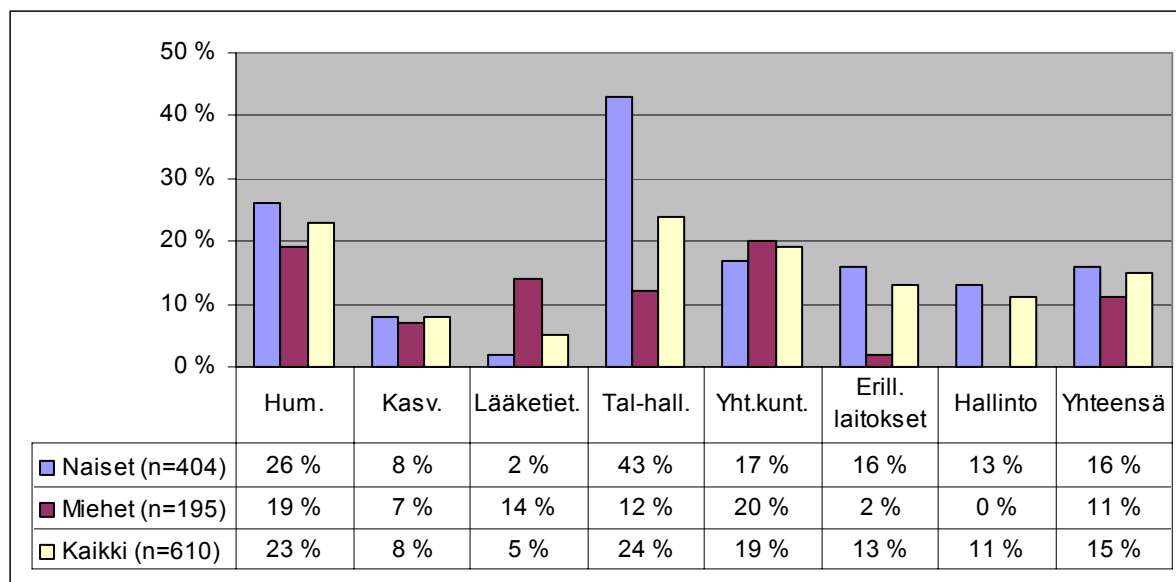


Kuvio 4. Sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden osuus henkilöstöryhmittäin.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna tutkijakoulutuksen saaneet naiset olivat kokeneet häirintää huomattavasti keskimääräistä enemmän (27%). Muut ammatillisen koulutuksen ryhmät asettuivat naispuolisten häirintää kokeneiden keskiarvon (17%) tuntumaan.

Tiedekunnittain tarkasteltuna ylivoimaisesti eniten sukupuolista häirintää ja ahdistelua olivat kokeneet taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa työskentelevät naiset. Jopa 43 prosenttia tiedekunnan vastaajista ilmoitti kokeneensa häirintää. Keskimääräistä enemmän häiritty oli myös humanistisessa tiedekunnassa työskenteleviä naisia (26%). (Kuvio 5.)

Vähiten häirintää oli koettu lääketieteellisessä tiedekunnassa (2%), toiseksi vähiten kasvatustieteellisessä tiedekunnassa (8%). Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, erilliset laitokset ja muut yksiköt sekä hallintovirasto asettuivat keskiarvon tuntumaan.



Kuvio 5. Sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden osuus tiedekunnittain.

Palvelussuhteen laadun mukaan tarkasteltuna häirintää olivat kokeneet hieman keskimääräistä enemmän "muut määräaikaiset" eli muut määräaikaiset työntekijät kuin määräaikaiset sijaiset. Heistä 19 prosenttia oli kokenut häirintää. Vakinaisista 17 prosenttia, määräaikaisista sijaisista 8 prosenttia ja apurahalla työskentelevistä 12 prosenttia oli kokenut häirintää.

Jonkin verran keskimääräistä enemmän olivat häirintää kokeneet ne naiset, joiden tehtäviin kuului työnjohdollisia tai esimiestehtäviä (22 %) sekä naiset, joiden virkaan tai toimeen kuului toimiminen esimiehenä (21 %). Työnjohdolliseen asemaan kuulumattomien joukossa häirintää kokeneita oli 15 prosenttia.

Kyselylomakkeessa kysyttiin erilaisen häirinnän kokemisesta viimeisen viiden vuoden aikana. Tarkasteltaessa häirintää yhtäjaksoisen työsuhteen pituuden mukaan Tampereen yliopiston palveluksessa, työsuhteen pituudella oli jonkin verran merkitystä. Vähiten häirintää olivat kokeneet alle vuoden Tampereen yliopiston palveluksessa olleet naiset (12 %), eniten taas yli 20 vuotta olleet (20 %). Toiseksi eniten häirintää kokeneita oli 11-20 vuotta yliopistossa työskennelleissä (18 %).

Miehet sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteena. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna yliassistentti- ja assistenttimiehet olivat kokeneet häirintää huomattavasti enemmän kuin muut ryhmät. Heistä useampaa kuin joka neljättä oli häiritty (29 %). Muissa henkilöstöryhmissä miespuolisten työntekijöiden häirintäprosentti asettui keskiarvon tuntumaan: professorit (12 % häiritty), lehtorit ja muut opettajat (12 %) jne. Miespuolisen kirjastohenkilökunnan ja hallinto- ja toimistohenkilökunnan joukossa ei ollut häirintää kokeneita. (kuvio 4)

Koulutuksella ei ollut juurikaan merkitystä miestenkään häirityksi tulemisen kannalta. Kuitenkin, kuten naistenkin suhteen, olivat tutkijakoulutuksen saaneet miehet kokeneet häirintää hieman keskimääräistä enemmän (13 %).

Tiedekunnittain tarkasteltuna olivat häirintää eniten kokeneet yhteiskuntatieteellisessä (20%) ja humanistisessa tiedekunnassa (19%) työskentelevät miehet. Heistä noin joka viides oli kohdannut häirintää. Hyvin vähän tai ei ollenkaan häirintää oli koettu erillisissä laitoksissa ja muissa yksiköissä (2%) ja hallintovirastossa (0%). Muut tiedekunnat asettuivat keskiarvon tuntumaan. Kaikissa tiedekunnissa sekä erillisissä laitoksissa ja muissa yksiköissä sekä hallintovirastossa sukupuolista häirintää ja ahdistelua oli koettu. (Kuvio 5.)

Palvelussuhteen laatua tarkastellessa keskiarvosta poikkesivat apurahalla työskentelevät miehet, joista joka viides oli kokenut häirintää (20%) sekä määräaikaiset sijaiset, joista yksikään ei ollut kokenut häirintää.

Toisin kuin naisten kohdalla, miesten kohdalla vaikutusta häirityksi tulemiseen ei ollut sillä, toimiko esimiehenä tai kuuluiko tehtäviin työnjohdollisia tehtäviä vai ei.

Kun yhteenvetona tarkastellaan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuneita, kiinnittyy huomio erityisesti seuraaviin seikkoihin:

- naispuolisista professoreista jopa 35 prosenttia eli joka kolmas oli kokenut häirintää
- tutkijakoulutuksen saaneet naiset olivat niinikään joutuneet häirinnän kohteeksi keskimääräistä useammin
- naisista ne, joiden tehtäviin kuului työnjohdollisia tai esimiestehtäviä, olivat kokeneet häirintää enemmän kuin muut
- erittäin suuri osa, 43 prosenttia taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa työskentelevistä naisista oli kokenut sukupuolista häirintää ja ahdistelua
- miespuolisista yliassistentteista ja assistenteista yli neljännes oli kokenut häirintää.

Kolme ensimmäistä huomiota vaikuttavat olevan yhteydessä toisiinsa: mitä koulutetumpi nainen on ja mitä korkeammassa asemassa hän toimii, sitä useammin hän on kokenut sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tämän perusteella voidaan tehdä kaksi tulkintaa: koulutetummat ja korkeammassa asemassa työskentelevät naiset tunnistavat häirinnän paremmin ja raportoivat siitä enemmän ja/tai he joutuvat muita useammin häirinnän kohteeksi.

Aiemmat tutkimukset tukevat kumpaakin tulkintaa. Jos sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yhtenä motiivina pidetään sukupuolten välistä valtataistelua ja perinteisten hierarkioiden tukemista, voidaan häirinnän kohdistamista juuri korkeassa asemassa olevien naisiin pitää johdonmukaisena. He uhkaavat näitä valta-asetelmia kaikkein eniten. (ks. esim. Mankkinen 1995, Husu 2001a) Miesten kohdalla esimiehenä toimimisella ei vastaavasti ollut vaikutusta häirityksi tulemiseen.

Taloudellis-hallinnollisen tiedekunnan naispuolisen henkilöstön kokeman häirinnän voidaan arvioida liittyvän tiedekunnan virkojen sukupuolijakaumaan: suurin osa viroista on miesten hallussa. Lisäksi taloudellis-hallinnollinen ala on ollut perinteisesti miesten suosima. Husun mukaan perinteisillä miesaloilla toimivat naiset joutuvat useammin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi kuin naisenemmistöisillä aloilla toimivat naiset (Husu 2001a, 234).

Miespuolisista assistenteista yli neljännes ja naispuolisista assistenteista neljännes oli kokenut sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tätä voidaan selittää esimerkiksi assistenttien asemalla yliopistohierarkiassa. Assistentit ovat paljon tekemisissä opiskelijoiden ja muiden tahojen kanssa. Assistentit olivatkin kokeneet keskimääräistä enemmän häirintää juuri opiskelijoiden taholta (ks. kuvio 7).

3.1.3 Kuka häiritsee

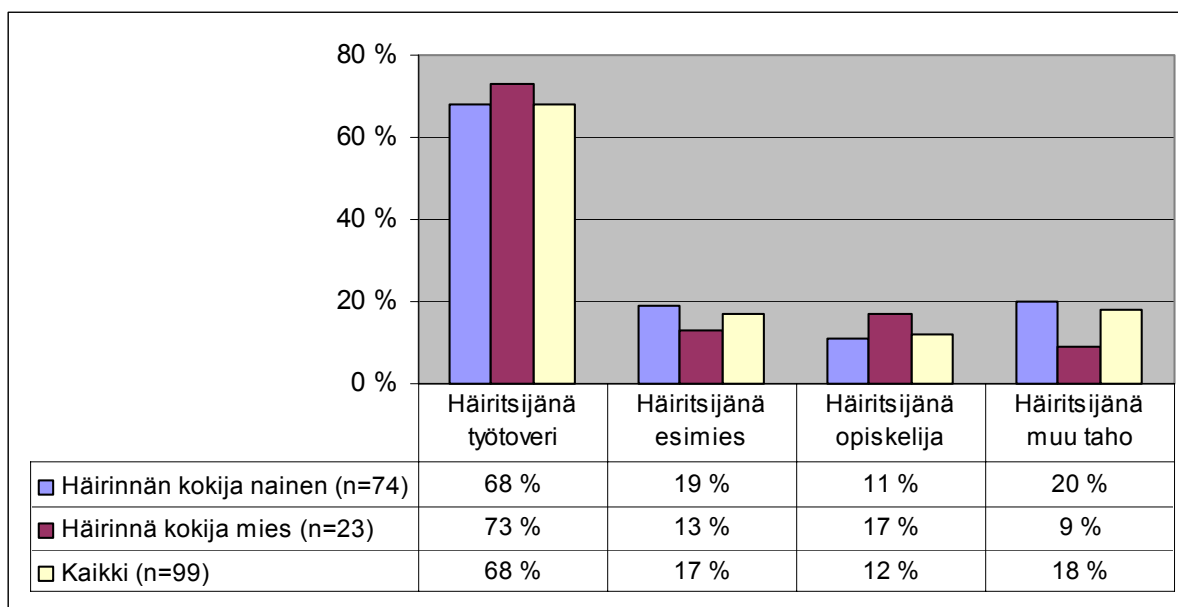
Kyselylomakkeessa oli mahdollista merkitä häiritsijäksi yksi tai useampi taho. Lomakkeessa ei kartoitettu häiritsijän sukupuolta.

Kuviossa 6. esitetään häirinnän kokijat sukupuolittain ja häiritsijätahot. Työtoverit ovat yli-voimaisesti suurin yksittäinen häiritsijätaho. 69 prosenttia häirintää kokeneista ilmoitti häiritsijäksi työtoverin. Miesten kohdalla työtoveri oli häiritsijänä useammin kuin naisten, noin kolmessa häirintätapauksessa neljästä. Häirintää kokeneista miehistä 74 prosenttia ilmoitti häiritsijätahoksi työtoverin ja naisista 68 prosenttia.

Esimiehen ilmoitti häirinneen 18 prosenttia. Esimies oli häirinnyt useammin naisia (19 % häirityistä naisista) kuin miehiä (13%). Alainen ei ollut häiritsijänä yhdessäkään tapauksessa.

Opiskelija oli häirinnyt yhteensä 12 prosenttia vastaajista, useammin miehiä (17%) kuin naisia (11%). Muun henkilön kertoi häirinneen 18 prosenttia vastaajista, naiset (20%) huomattavasti

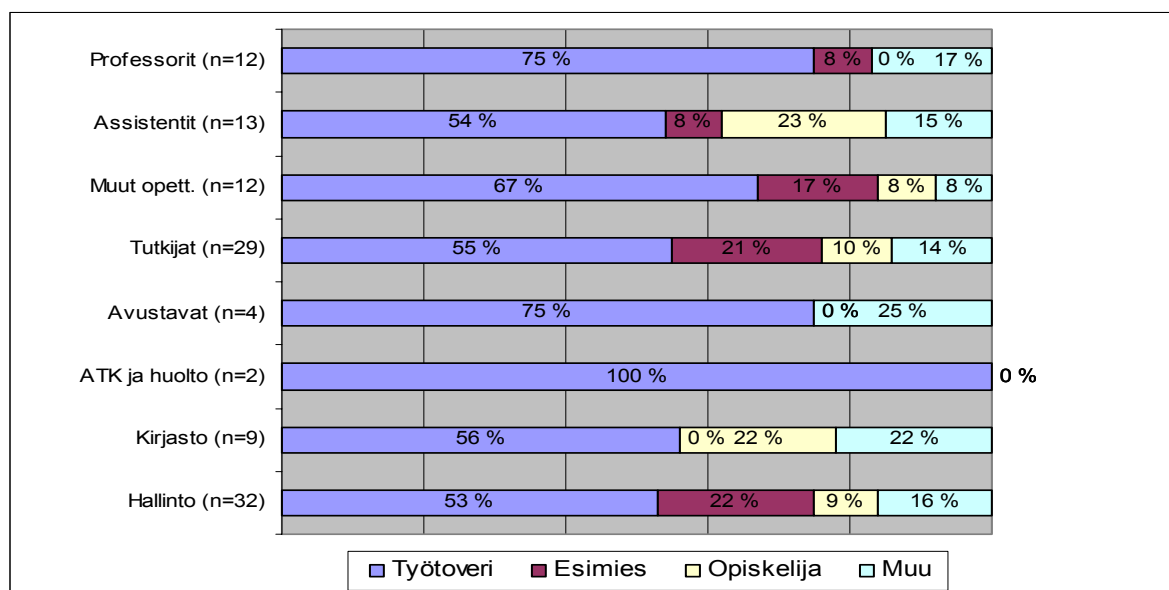
useammin kuin miehet (9%). Siihen, keitä nämä "muut" ovat, ei tilastollinen aineisto anna vastausta. Voidaan kuitenkin esittää, että he ovat henkilöitä, jotka eivät ole työntekijään työtoveri-, opiskelija- tai esimiehuhteessa, vaan esimerkiksi asiakaspalvelusuhteessa, kuten etenkin hallinto- ja kirjastohenkilökunnan kohdalla on yleistä.



Kuvio 6. Sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneet ja häiritsijätahot.

Kuviossa 7. esitetään häiritsijätahot henkilöstöryhmittäin. Työtoverit olivat kaikkien henkilöstöryhmien kohdalla yleisin häiritsijätaho. ATK- ja huoltohenkilökunnan osalta työtoverit olivat ainoa häiritsijätaho. Professorien häiritsijöistä kolme neljästä oli työtovereita.

Esimiehet olivat häirinneet etenkin hallinto- ja toimistohenkilökuntaa (22 % häiritsijöistä) ja tutkijoita (21 %). Opiskelijat olivat häirinneet muita yleisemmin assistentteja: 23 prosenttia assistenttien häiritsijöistä oli opiskelijoita. Myös kirjastohenkilökunnan häiritsijöistä keskimääräistä enemmän, 22 prosenttia, oli opiskelijoita. Professoreita ei ollut häirinnyt yksikään opiskelija. Muun häiritsijätahon olivat ilmoittaneet muita useammin tutkimusta avustava ja laboratoriohenkilökunta (25 % häiritsijöistä) sekä kirjastohenkilökunta (22 %).



Kuvio 7. Häiritsijätahot henkilöstöryhmittäin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että useimmissa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tapauksissa häiritsijänä oli työtoveri niin naisten kuin miestenkin kohdalla. Työtoverit olivat yleisin häiritsijätaho kaikkien henkilöstöryhmien vastauksissa. Toiseksi yleisin häiritsijätaho olivat esimiehet, jotka olivat häirinneet muita useammin hallinto- ja toimistohenkilökuntaa sekä tutkijoita. Opiskelijat olivat häirinneet useammin miehiä kuin naisia ja henkilöstöryhmistä yleisimmin assistentteja sekä kirjastohenkilökuntaa. Alainen ei ollut häiritsijänä yhdessäkään tapauksessa.

3.1.4 Häirintään reagoiminen

Seuraavassa tarkastellaan, mitä keinoja häirintää kokeneet ovat häirinnän selvittämiseksi yrittäneet ja onko niistä ollut apua.

Kyselylomakkeessa mainittiin seuraavat vaihtoehdot häirinnän selvittämiseksi:

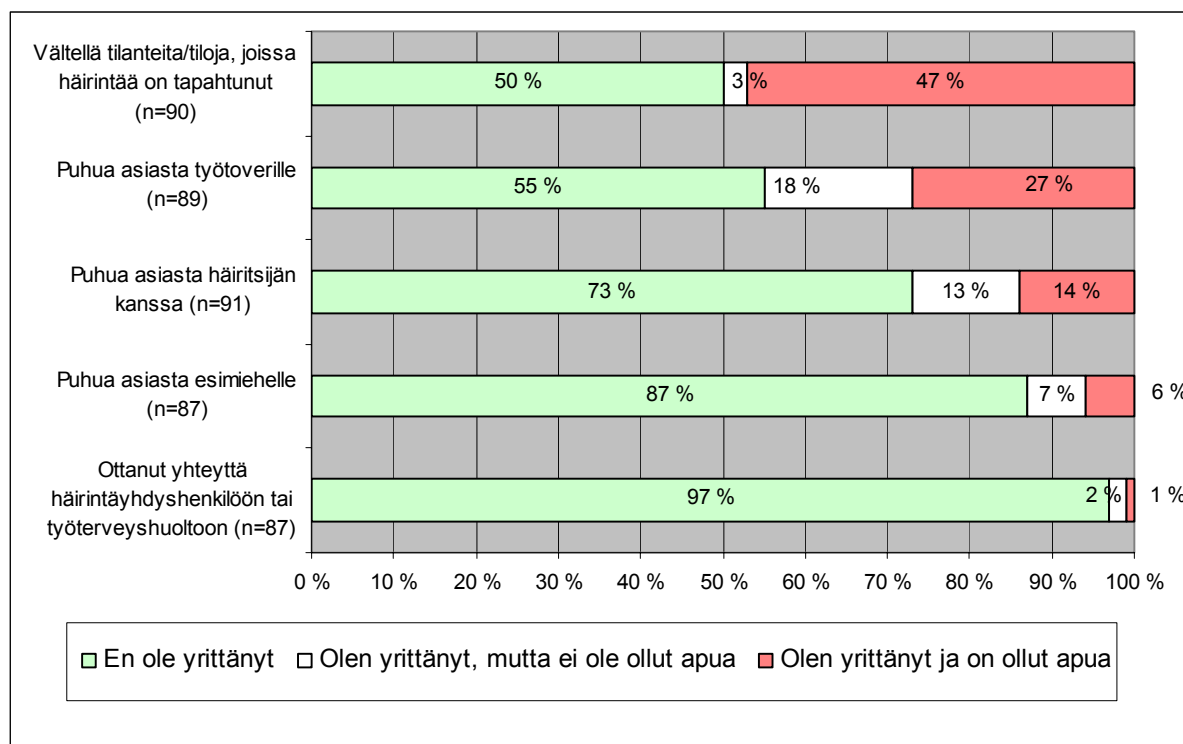
1. Häiritsijän kanssa puhuminen
2. Esimiehelle puhuminen
3. Työtoverille puhuminen
4. Yhteyden ottaminen häirintäyhdyshenkilöön tai työterveyshuoltoon
5. Niiden tilanteiden/tilojen välttely, joissa häirintää on tapahtunut.

Kuviossa 8. tarkastellaan näiden erilaisten häirinnän selvityskeinojen yrittämisen yleisyyttä ja niiden hyödyllisyyttä.

Niiden tilanteiden ja tilojen välttely, joissa häirintää oli koettu, oli kaikkein yleisin strategia häirintää kokeneiden joukossa. Sitä oli yrittänyt puolet häirintää kokeneista. Välttelystä koettiin lähes aina olleen myös apua.

Toiseksi suosituin keino oli työtoverille puhuminen. Siitä ei kuitenkaan ollut ollut apua yhtä usein kuin välttelystä. Kolmanneksi yleisin keino, häiritsijän kanssa puhuminen, koettiin lähes yhtä usein hyödyttömäksi kuin hyödylliseksi.

Esimiehelle puhumista häirinnän selvityskeinona oli yrittänyt yhteensä 13 prosenttia häirityistä. 7 prosenttia oli kuitenkin sitä mieltä, ettei esimiehelle puhumisesta ollut ollut apua. Yhteydenotot häirintäyhdyshenkilöön tai työterveyshuoltoon ovat olleet erittäin harvinaisia. Silloin kun näitä tahoja on lähestytty, ei yhteydenotosta ole koettu yleensä olleen apua.



Kuvio 8. Erilaisten häirinnän selvityskeinojen yleisyys ja niiden hyödyllisyys.

Taulukossa 2 tarkastellaan, mitä selvityskeinoja erityyppistä häirintää kokeneet ovat yrittäneet ja onko näistä keinoista ollut apua. Vastajat olivat usein käyttäneet kahta tai useampaa keinoa. Mukaan ristiintaulukointiin on otettu vain ne vastajat, jotka olivat kokeneet vain yhdentyypistä häirintää. Näitä tapauksia on 60 kappaletta ja ne jakautuvat siten, että kussakin luokassa on 3-29 vastaajaa. Määrien pienuuden vuoksi tulokset ovat vain suuntaa antavia eikä niistä kauttaaltaan voida tehdä tilastollisia johtopäätöksiä.

Asiattomia vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuneita huomautuksia oli yritetty selvittää etenkin puhumalla asiasta työtoverille sekä välttelemällä niitä tilanteita ja tiloja, joissa häirintää oli tapahtunut. Kumpaakin keinoa oli käyttänyt noin puolet huomautuksia saaneista. Yhteydenotot häirintäyhdyshenkilöön tai työterveyshuoltoon olivat yleisimpiä tämän häirinnänmuodon tiimoilta.

Häirintää loukkaavien kaksimielisten vitsien ja loukkaavien kuvien sekä muun materiaalin muodossa kohdanneet olivat turvautuneet lomakkeessa mainittuihin selvityskeinoihin kaikkein harvimminkin. Työtovereille puhuminen ja välttely olivat kuitenkin yleisimpiä keinoja myös heidän kohdallaan.

Häiritseviä seksiehdotuksia saaneista puolet oli puhunut asiasta häiritsijän kanssa. Myös esimiehelle ja työtoverille puhuminen sekä välttely olivat usein käytettyjä keinoja. Epämiellyttävää lähentelyä kokeneista 69 prosenttia pyrki välttämään niitä tiloja ja tilanteita, joissa olivat lähentelyä kokeneet. Työtoverille ja esimiehelle puhuminen olivat myös yleisiä lähentelyn selvityskeinoja.

	Puhunut asiasta häiritsijän kanssa	Puhunut asiasta esimiehelle	Puhunut asiasta työtoverille	Yhteydenotto häirintä-yhdyshlön/työterv.huolt.	Vältellyt tilanteita/tiloja, joissa häirintää
Asiattomat huomautukset	14 %	14 %	47 %	7 %	46 %
Loukkaavat vitsit	14 %	10 %	31 %	3 %	31 %
Loukkaavat kuvat	0 %	0 %	40 %	0 %	20 %
Häiritsevä seksiehdotus	50 %	33 %	33 %	0 %	33 %
Epämiellyttävä lähentely	43 %	23 %	54 %	0 %	69 %

Taulukko 2. Erilaisten häirinnän selvityskeinojen yleisyys ja niiden hyödyllisyys erityyppistä häirintää kokeneiden joukossa.

Häirinnän vuoksi oli vain harvoin vaihdettu tai pyritty vaihtamaan työpaikkaa. Yliopiston ulkopuolelle työpaikkaa oli pyrkinyt vaihtamaan 6 prosenttia häirintää kokeneista. Kyselyaineisto ei luonnollisesti kerro, kuinka moni oli vaihtanut työpaikkaa yliopiston ulkopuolelle. Yliopiston sisällä työpaikkaa oli vaihtanut tai pyrkinyt vaihtamaan yksi prosentti häirityistä.

Häirintää kokeneista 15 prosenttia ilmoitti häirinnän jatkuvan edelleen. Häirinnän jatkumiseen ei vaikuttanut se, minkä tyyppistä häirintä oli ollut.

Yhteenvetona voidaan todeta, että välttely on ollut ylivoimaisesti suosituin ja vaikuttavin reagoitikeino häirintään. Häiritsijää olivat vältelleet etenkin epämiellyttävää lähentelyä ja

asiattomia huomautuksia kokeneet. Lähes yhtä yleistä oli työtoverille puhuminen asiasta, mutta siitä oli koettu olleen apua vain kolmessa tapauksessa viidestä. Häiritsijän kanssa olivat asiasta puhuneet etenkin ne, jotka olivat kohdanneet häiritseviä seksiehdotuksia tai epämiellyttävää lähentelyä. Yhteydenotot häirintäyhdyshenkilöihin tai työterveyshuoltoon olivat hyvin harvinaisia. Silloin kun näitä yhteydenottoja oli tehty, olivat kyseessä olleet asiattomat seksuaalisuuteen tai vartaloon kohdistuneet huomautukset tai loukkaavat kuvat.

3.1.5 Sukupuolinen häirintä ja työtyytyväisyys

Kun tarkastellaan sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden ja häirintää kokemattomien joukkoja, voidaan huomata, että häirintää kokeneet ovat vastanneet kaikkiin työtyytyväisyyttä koskeviin kysymyksiin kielteisemmin kuin muut. Seuraavassa esitellään tilastollisesti merkitseviä riippuvuuksia ($p < 0,05$):

- Henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena tunsi vastaamishetkellä tai aiemmin olleensa 28 prosenttia häirintää kokeneista ja 12 prosenttia muista vastaajista ($p = 0,000$).
- Erittäin paljon uupumisen oireita oli itsessään tunnistanut 10 prosenttia häirintää kokeneista ja 4 prosenttia muista vastaajista. Ei lainkaan uupumisen oireita raportoi häirintää kokeneista 17 prosenttia ja muista 26 prosenttia ($p = 0,006$).
- 6 prosenttia muista vastaajista ja 11 prosenttia häirintää kokeneista koki uhkaavan tai väkivaltaisen käyttäytymisen kohtaamisen uhkaavan turvallisuuttaan työpaikallaan ($p = 0,01$).
- Kun muista vastaajista 12 prosenttia arvioi, että sukupuolten välinen tasa-arvo on työpaikalla toteutunut erittäin tai melko huonosti, häirintää kokeneista näin vastasi 21 prosenttia. Erittäin hyvin vastasi sen toteutuneen 24 prosenttia muista ja 13 prosenttia häirintää kokeneista ($p = 0,018$).
- Henkisen rasittuneisuuden raportoi haittaavan työssä jaksamista jonkin verran tai melko paljon 69 prosenttia häirintää kokeneista ja 57 prosenttia muista vastaajista. ($p = 0,019$)
- 33 prosenttia häirintää kokeneista ja 22 prosenttia muista vastaajista ilmoitti työyhteisössään yliopistolla olevan henkilöitä, jotka suhtautuvat jatkuvasti yliolkaisesti tai vähättelevästi heidän puheisiinsa ja ehdotuksiinsa ($p = 0,049$).

Edellisen perusteella voidaan todeta, että sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokeminen työympäristössä vaikuttaa laajasti työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Häiritettyjen keskuudessa oli enemmän uupumisen oireita kuin muiden vastaajien. Tunne henkisen väkivallan tai kiusaamisen

kohteena olemisesta ja sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kokemisesta olivat vahvassa yhteydessä toisiinsa. Häirintää kokeneet myös kokivat tasa-arvon toteutuneen työpaikalla huomommin ja työnsä harvemmin arvostetuksi työyhteisössä kuin muut vastaajat.

3.2 Kirjoitukset

Seuraavassa tarkastellaan kirjoituspyyntöön vastauksena saatuja kirjoituksia.

Kirjoituksia käsitellään teemoittain. Teemat asettuvat osittain päällekkäin, esimerkiksi "häirinnän vaikutukset psyykeen ja käytökseen" sekä "toiminta häirintätilanteissa" sisältävät jonkin verran samoja aineksia. Toisaalta kyse on samojen kirjoitusten tarkastelemisesta kahdesta eri näkökulmasta.

Henkilökunnan ja opiskelijoiden kirjoitukset on käsitelty yhdessä. Ensinnäkin kokemuksissa ei ollut selvää jakoa näiden kahden eri ryhmän välillä. Toiseksi erottelu henkilökuntaan ja opiskelijoihin ei monessakaan tapauksessa ollut selvä. Esimerkiksi jotkut opiskelijat olivat kokeneet häirintää yliopistolla töissä ollessaan ja jotkut kirjoittajat mainitsivat olevansa sekä opiskelijoita että henkilökuntaa.

Kirjoitusten esittelyssä käytetään runsaasti lyhyitä sitaatteja aineiston ja kokemusten havainnollistamiseksi. Lainaukset on pyritty pitämään lyhyinä ja kirjoittajien henkilöllisyyden suojaamiseksi niiden yhteydessä ei ole mainittu kirjoituksen koodinumeroa tai muita tietoja. Niissä mainitaan ainoastaan kirjoittajan sukupuoli sekä se, kuuluuko tämä henkilökuntaan vai opiskelijoihin.

3.2.1 Miten sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään

Lähes jokaisessa kirjoituksessa esitettiin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määritelmiä. Pohdinnat olivat tarkkaan mietittyjä ja niistä huomasi, että kirjoittajat usein olivat perehtyneet aiheeseen ja peilanneet omia häirintäkokemuksiaan yleisiin sukupuolisen häirinnän määritelmiin.

Huomauttelun kohteeksi joutunut tutkijanaainen kirjoittaa:

"Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on mielestäni yksipuolista toisen ulkonäköön, seksuaalisuuteen tai toisen sukupuoleen liittyvää sanallista, sanatonta tai fyysistä häirintää, arvostelua, pilkkaamista,

leikkittelyä, naurunalaiseksi saattamista, koskettamista, yhteydenottoja jne., jonka kohteeksi joutuva kokee ahdistavaksi tai muuten omanarvontuntoaan loukkaavaksi. Hyvä aie voi kääntyä toiseksi, kun kohteena olevan kokemus ratkaisee."

Useat kirjoittajista liittivät sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun valtakysymykseen ja ihmisten erilaisiin asemiin. He toivat myös esiin sen, ettei kyse ole useinkaan pohjimmiltaan seksuaalisuudesta, vaan jostakin muusta, kuten vallasta. Seksuaalisuus on siis väline häirintään, johon taas voi olla monenlaisia motiiveja. Ohjaajansa häiritsemäksi joutunut opiskelijanainen kirjoittaa:

"Sukupuolisessa häirinnässä mielestäni on kyse ennen kaikkea siitä, että asianosainen väärinkäyttää asemaansa esimerkiksi alaistaan kohtaan ja luottaa siihen, ettei tämä voi/uskalla tuoda sitä ilmi."

Häirintää etenkin vihjailun muodossa kokenut tutkijanainen pohtii sukupuolista häirintää seuraavasti:

"Sukupuolisesta häirinnästä puhutaan jonakin suorana toiminta. Kuitenkin usein näen sen jonain peitteilynä muille asioille, jotka naamioidaan sukupuoliseksi häirinnäksi. Jos on kysymys tieteestä, opinnoista tai muista tehtävistä ja toiminnoista eikä sinne haluta jotain henkilöä yhdenvertaisena, häneen voidaan kohdistaa sukupuolista häirintää niin, että hänen olemisensa tulee vaikeaksi. Hänen asiallisiin, älyllisesti ja muutenkin hienoihin puheenvuoroihinsa voi vastata ottamalla vastinpuheenvuoroissa esille pelkästään jotakin triviaaleja osia ja korostaa seksuaalisia ominaisuuksia, naiseutta, mieheyttä, ulkomuotoa tms. hyvinkin vihjailevilla tavoilla."

Osa kirjoittajista pohti itse, oliko oma kokemus sukupuolista häirintää vai ei. Kertaluontoista häirintää kokenut opiskelijanainen kirjoittaa:

"Jälkeenpäin olen joskus miettinyt, oliko kyseessä oikeasti häirintä. Kuitenkin se tuntui minusta siltä."

Hän käyttää apunaan julkisuudessa ollutta häirinnän määritelmää:

"Tamylla oli muutama vuosi sitten sukupuolista häirintää vastustava kampanja ja sieltä muistan lauseen 'Jos se tuntuu siltä, se on sitä'. Mielestäni tämä on hyvä määritelmä häirinnälle."

Toinen opiskelijanainen aloittaa oman kirjoituksensa:

"Ei tämä liene seksuaalista häirintää perinteisimmässä muodossaan, mutta kyllä se elämästä silti teki aika epämiellyttävää."

Omaa kokemusta sovitellaan siis muihin, esimerkiksi tiedotusvälineissä kohdattuihin häirintätapauksiin.

3.2.2 Millaista häirintää on koettu

Kirjoituksissa ilmenneet erilaiset sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muodot voidaan jakaa seuraavalla tavalla (mainintoja on yhteensä enemmän kuin kirjoituksia, koska muutamassa

kirjoituksessa esiintyi kahdenlaista eri häirinnän ja ahdistelun muotoa):

a) Sanallinen häirintä ja ahdistelu:

i) Kaksimielliset seksuaaliset vihjailut tai epäasiallinen sanallinen lähentely (mainittu 10 kirjoituksessa)

ii) Vartalon, ulkonäön tai vaatetuksen häiritsevä kommentointi (mainittu 5 kirjoituksessa)

b) Kirjalliset häirintäviestit: Loukkaava ja häiritsevä sähköposti (mainittu 3 kirjoituksessa)

c) Fyysinen häirintä ja ahdistelu: Häiritsevä fyysinen koskettelu ja lähentely (mainittu 2 kirjoituksessa)

Tällainen raaka luokittelu ei kuitenkaan aivan tee oikeutta häirintäkokemuksille. Esimerkiksi kategoriaan 3. fyysinen lähentely voi sisältyä hyvinkin erilaista häirintää: sekä poskenhipaisun ohi mennessä että esimerkiksi rintoihin tarttumisen. Toisaalta kaikki kokemukset eivät suoraan istu johonkin kategoriaan, koska kyse on hienovaraisesta ja vaikeasti määriteltävästä ilmiöstä. Laadittu luokittelu ei kerro myöskään tapauksen vakavuudesta. Esimerkiksi ulkonäön kommentointi voi olla häirintänä lievempää tai vakavampaa, riippuen esimerkiksi siitä, kuuleeko sitä kertaluontoisesti tuntemattoman taholta ruokalassa vai päivittäin väitöskirjatyön ohjaajalta.

a) Sanallinen häirintä ja ahdistelu

Sanallinen häirintä ja ahdistelu oli ylivoimaisesti yleisin kirjoituksissa esiin tullut häirinnän muoto. Eniten niissä oli kaksimiellisiksi seksuaalisiksi vihjailuksi ja epäasialliseksi sanalliseksi lähentelyksi luokiteltavia sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemuksia. Tällaista häirintää oli koettu niin tuttujen kuin tuntemattomienkin taholta. Kahdessa tapauksessa kaksimiellisenä vihjailuna alkanut häirintä oli myöhemmin muuttunut vakavaksi uhkailuksi.

Loukkaavia vitsejä pakollisena opintoihin kuuluvalla kurssilla jatkuvasti kuullut opiskelijanainen toteaa:

"Itse olen kokenut joutuvani [seksuaalisesti virittyneen vihjailun] kohteeksi. Tämä on tapahtunut opettajan suunnalta, eikä se ole erityisesti kohdistunut vain minuun, vaan useat muutkin ovat joutuneet kokemaan tämän. Tämä on tapahtunut yleisesti pienryhmissä seksuaalisen ja kaksimiellisen vihjailun ja 'huumorin' kautta. Kuitenkin, koska se on ollut jatkuvaa koko vuoden, ei sitä voi enää missään nimessä nimittää pelkäksi vitsailuksi."

Tutkijanainen, joka oli kokenut esimiehensä taholta myös fyysistä lähentelyä, kertoo esimiehen vihjailusta seuraavasti:

"Eräässä tilanteessa, jossa ei ollut mukana kuin hän, eräs naiskollega ja minä, hän vihjaillen puhui siitä, että jotkut naiset ovat saavuttaneet asemansa tai apurahansa tms. 'reittä pitkin kiipeämällä'. Ymmärsin asian niin, että hän ei juuri perustanut alalla olevista naisista vaan katsoi todellakin, että näin yleensä tapahtui ja että hän itse oikeastaan oli tarjoamassa reittä, jota pitkin kannattaisi kiivetä."

Miespuolisen ohjaajansa epäasiallisen lähestymisen kohteeksi joutunut opiskelijanainen kertoo:

"Hän [ohjaaja] soitti minulle ja ilmoitti haluavansa keskustella jatko-opinnoistani. Keskustelu käytiin eräessä ravintolassa. Toisen kerran hän soitti ja ilmoitti tuovansa minulle materiaalia. Hän halusi tuoda ne kotini mihin suostuin. Hän toi tullessaan pullon viiniä ja vierailun ajan hän halusi keskustella kaikesta muusta paitsi työstäni. Hänen poistuttuaan kävin läpi hänen tuomansa materiaalin, joka oli täysin hyödytöntä. Vaikka olin toimittanut hänelle työni luettavaksi, hän ei ollut sitä lukenut. Kun hän sitten seuraavan kerran soitti ja ilmoitti haluavansa tuoda lisää materiaalia, pyysin häntä jättämään sen postiluukkuuni. Hän kieltäytyi ehdottomasti ja vaati tulla luokseni ja jättää materiaali henkilökohtaisesti. Suostuin lopulta painostuksen alaisena. Vierailu toisti edellistä, paitsi että hän alkoi puhua henkilökohtaisista tunteistaan ja minulla oli täysi työ ns. saada hänet ulos."

Myös muissa kirjoituksissa toistui tapahtuma, jossa esimies tai opinnäytetyön ohjaaja kertoi haluavansa puhua työhön liittyvistä asioista, mutta tapaamisessa suostui kuitenkin keskustelemaan vain henkilökohtaisuuksista.

Toiseksi eniten kirjoituksissa kerrottiin vartaloa, ulkonäköä tai vaateetusta koskevasta häiritsevästä kommentoinnista. Tällaista häirintää olivat kokeneet etenkin opiskelijanaiset miespuolisten opettajien taholta:

"Laitoksellamme työskentelee eräs opettaja, joka on useaan otteeseen kommentoinut ulkonäköä epämiellyttävällä tavalla. Hän vaikuttaa erityisen kiinnostuneelta naispuolisten opiskelijoiden rinnoista, kertoen esim. kuinka miellyttävää katseltavaa hänelle avonaiset paidat ovat."

Opettajan taholta tullut ulkonäön kommentointi tapahtui usein pienryhmätunneilla ja oli yleensä huumoriin verhottua.

b) Kirjalliset häirintäviestit

Loukkaavasta ja häiritsevästä sähköpostista kerrottiin kolmessa kirjoituksessa. Eräässä tapauksessa naispuolinen opettaja oli saanut opiskelijapojalta hävyttömän sähköpostin. Toisessa opiskelijanainen sai tuntemattomalta henkilöltä loukkaavan henkilökohtaisen viestin.

Opiskelijanainen kertoo opiskelijamiehen pitkään kestäneestä häirinnästä, joka tapahtui pääasiassa sähköpostitse:

"Yksi epätoivoinen ihailija jaksoi piirittää peräti 4 vuotta. (--) mies lähetti piiiitkiä runokokoelmia sähköpostitse, ja vonkui jatkuvasti että suostuisin tapaamaan hänet jossakin kahden kesken, että hän voisi kertoa tunteistaan. En suostunut, koska moinen tilaisuus kuulosti todella epämukavalta. (--) kun hänelle selvisi etten todellakaan ollut kiinnostunut, hän alkoi kulkea pitkiä seiniä minun nähdessään ja rutisteli naamaansa raivokkaasti pelottaviin ilmeisiin minun nähdessään. Runotkin alkoivat muuttua kaipaavista runoista itsetuboisiksi ja niissä vihjailtiin selvästi itsemurhasta ja kuinka kuolema armahtaa julmalta maailmalta. (--) Kaksi viimeistä vuotta runot olivat todella synkkiä, ja pelottavia."

c) Fyysinen häirintä ja ahdistelu

Esimiehensä taholta häirintää kokenut nainen kertoo esimiehestään, joka oli aiemmin selvittänyt huvittunutta suhtautumistaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun:

"Pubeissaan tämä henkilö toi selkeästi ja useaan otteeseen esille sen, miten naurettavia esimerkiksi tähän aiheeseen liittyvät kyselyt ja oikeustapaukset ovat. (--) kerran hän tuli huoneeseeni jotain asiaa puhumaan ja ennen kuin lähti sieltä, hän pyyhkäisi kevyesti poskeani. Sinänsähän se ei ollut mitenkään erityisen päällekkäyvä, mutta silti se oli täysin asiaton ele."

Toisessa tapauksessa mies oli tarttunut naispuolista kollegaansa takaapäin lantiosta ja pyrkinyt olemaan tämän kanssa fyysisessä kontaktissa esimerkiksi jonotustilanteessa.

Erilaisista häirinnän muodoista kirjoituksissa esiintyi siis eniten sanallista häirintää ja ahdistelua. Yleisiä olivat etenkin kaksimieliset seksuaaliset vihjailut ja epäasiallinen sanallinen lähentely. Tällaisen häirinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen on salakavalan vihjailevuutensa ja huumoriin verhoamisen vuoksi erityisen vaikeaa, vaikka häirintä tapahtuisikin esimerkiksi pienryhmätilanteessa.

3.2.3 Missä tilanteissa ja kuka häiritsi

Suuri osa kirjoitusten sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tapauksista koski tilanteita, joissa miespuolinen opettaja häiritsi naispuolista opiskelijaa. Osassa näistä tapauksista kyse oli perusopintojen ohjaajasta, osassa taas esimerkiksi väitöskirjan ohjaajasta. Jälkimmäisissä tapauksissa opiskelijan ja ohjaajan suhde muistuttaa usein enemmänkin työntekijän ja esimiehen suhdetta, eli työn tai opintojen yhteydessä tapahtuneen häirinnän välille on vaikea vetää tarkkaa rajaa.

Kirjoituksista oli kuitenkin eroteltavissa seuraavat häirintätilanteet:

1. Miesopettaja häiritsee naispuolista perus- tai jatko-opiskelijaa (7 tapausta)
2. Miesopiskelija häiritsee naispuolista perus- tai jatko-opiskelijaa (3)
3. Miespuolinen esimies/työtoveri häiritsee naistyöntekijää (2)
4. Naispuolinen esimies häiritsee miespuolista harjoittelijaa (1)
5. Naispuolinen kollega häiritsee naispuolista työntekijää (1)
6. Muu tilanne (tuntematon sähköpostinlähettäjä, yleistä huomauttelua, ei kerrota tahoa ym.) (3)

Useissa kirjoituksissa viitattiin siihen, että häiritsijä voi olla yhtä lailla mies tai nainen, samaten kuin häirittykin voi olla joko samaa tai eri sukupuolta häiritsijän kanssa. Koetuissa tapauksissa oli kuitenkin kahta poikkeusta lukuun ottamatta kyse siitä, että mieshenkilö häiritsi naista.

Kaikki häirintää opettajiensa taholta kokeneet opiskelijat olivat joko aivan opintojen alkuvaiheessa tai jo loppusuoralla. Kummassakin tilanteessa häirintään on erityisen vaikea puuttua. Henkilökunnan keskuudessa tapahtunutta häirintää sen sijaan ei voida selkeästi luokitella, vaan kaikki tapaukset poikkeavat toisistaan.

Ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat vielä epävarmoja yliopiston käytännöistä. Häirintää kokenut opiskelija huomauttaa, että yliopistokäytäntöjen uutuus esti puuttumasta opettajan suulliseen häirintään:

"On ikävää, että hän opettaa nimenomaan ensimmäisen vuoden opiskelijoita, koska usein he eivät välttämättä hallitse tarpeeksi hyvin [yliopiston tapoja] vastataksaan tai aina edes ymmärtääkseen opettajan kommentteja."

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun aihepiirin tunteminen tukee häirinnän tunnistamista ja selvittämistä. Eräs opiskelijanainen arveli nopean reagoimisensa johtuneen aiemmasta perehtymisestä häirintään:

"Koska itse olen lukenut aiheesta enemmän kuin moni muu yliopisto-opiskelija, ja olen tietoinen tietyistä oikeuksista, joita minulla opiskelijana on, olen ehkä jollakin tavalla virittynyt tarttumaan häirintään."

Vuosia aiemmin häirintää kokenut opiskelijanainen kirjoitti niinikään, että opintojen alussa koettua häirintää oli vaikea selvittää, koska hän oli tuntenut itsensä tällöin kovin epävarmaksi. Opintojensa myötä hän kertoi saaneensa vahvistusta siihen käsitykseensä, että aiemmin koettu häirintä oli ollut väärin ja että siihen olisi pitänyt puuttua.

Valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat taas usein pelkäävät tulevan uransa puolesta. Opintojen loppuvaiheessa koettu häirintä liittyi opinnäytetyön laatimiseen tai työskentelyyn yliopistolla. Näissä tilanteissa häirintään puuttumisen tekee vaikeaksi riippuvaisuus ohjaajasta tai esimiehestä. Huonot välit saattavat johtaa vaikeuksiin tulevalla uralla. Maineen mustaaminen tai työttömyys pelottavat.

Vakavaa häirintää kokenut opiskelijanainen kirjoittaa:

"Toimin yliopistolla tutkimusapulaisena eräässä projektissa, jossa esimieheni käyttäytyminen oli varsin häiritsevää ja nöyryyttävää. (--) Omalla kohdallani painostus toimi, sillä olin tekemässä pro gradu-työtäni ko. projektin asia-alalta, ja tarvitsin työpaikan tuomaa kokemusta hyväkseni. (--) Hän omien sanojensa mukaan tunsu paljon ihmisiä ja hänellä oli kontakteja alalta, josta olisi hyötyä minulle. Takin

kääntöpuolena tietysti oli, että mikäli en ollut suotuisissa väleissä hänen kanssaan, töitäkään ei alalta heruisi, siitä hän pitäisi huolen."

Yhteenvedoksi edelliseen voidaan todeta, että häirintätilanteissa lähes aina oli kyse siitä, että mies häiritsi naista. Opiskelijoiden kohdalla häirintäkokemukset sijoittuivat joko aivan opintojen alkuvaiheeseen tai valmistumisvaiheeseen. Henkilökunnan keskuudessa tapahtuneesta häirinnästä ei sen sijaan voida vetää yhtenäisiä suuntaviivoja.

3.2.4 Häirinnän vaikutukset

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on syvästi sen kohteeksi joutuneen elämää koskettava asia, joka voi johtaa vakaviin seurauksiin. Yliopistossa tapahtuva häirintä saattaa johtaa esimerkiksi opintojen viivästymiseen tai keskeytymiseen ja uravaikeuksiin. Henkilökohtaisella alueella häirinnän seurauksena voivat olla mielenterveysongelmat sekä vaikeudet ihmissuhteissa.

Seuraavassa on jaettu kirjoituksissa esiin tulleet sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun vaikutukset kahteen kategoriaan:

- a) Häirinnän vaikutukset työhön ja opiskeluun*
- b) Häirinnän vaikutukset psyykeen ja käytökseen*

On kuitenkin muistettava, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on moniulotteinen ilmiö, jonka vaikutuksia ei voi rajata näin tarkkaan. Häirinnän vaikutukset häirintää kokeneen elämään ovat aina laajempia ja ketjureaktiomaisia.

a) Häirinnän vaikutukset työhön ja opiskeluun

Häirinnän seurauksista mainittiin useimmin sen kielteiset vaikutukset työskentelyyn ja opiskeluun yliopistolla. Osa vaikutuksista oli vakavampia, kuten opintojen keskeytyminen, osa taas lievempiä, kuten yksittäisen kurssin jättäminen väliin. Tulee kuitenkin muistaa, ettei mitään häirinnän vaikutuksia työhön ja opiskeluun voida pitää lievinä, jos ne vaikeuttavat työskentelyä ja opinnoissa etenemistä.

Opiskelijat mainitsivat häirinnän vaikutuksista useimmin vastenmielisyyden osallistua häiritsijän pitämille kursseille. He kertoivat, että olisivat jättäneet nämä kurssit väliin, elleivät ne olisi olleet pakollisia. Seksuaalisen vihjailun kohteeksi joutunut ensimmäisen vuoden opiskelija kirjoittaa:

"Itseeni, kuten muutamaan muuhunkin opiskelutoveriini, tämä on vaikuttanut siten, että on äärimmäisen vastenmielistä mennä kyseisen henkilön opetukseen ja yleensäkin tehtävien ja muiden hommien teko hänen opettamissaan aineissa on vastenmielistä, ja häiritsee näin menestyksellistä opiskelua."

Toinen opiskelijanainen kirjoittaa: *"Pahinta oli, että kurssi oli pitkä, viikosta toiseen jatkuva, ja pakollinen. (--) Miesopettaja sovinnistisine asenteineen ja vitseineen teki kurssista jokaviikkoisen helvetin."* Avun ja neuvojen pyytäminen kursseihin liittyvissä asioissa oli vaikeaa ja jopa mahdotonta. Samanlaisia kokemuksia oli opiskelijoiden kirjoituksissa useita.

Miesopiskelijan häiritsemäksi joutunut opiskelijanainen on suorittanut opintonsa loppuun pro gradu- työtä lukuun ottamatta. Hän kokee yliopistolle menon vaikeaksi:

"Muutenkaan yliopistolle meno ei houkuttele, jos vaikka vielä sattuisi törmäämään siihen [häiritsijään] ja se sama touhu alkaisi taas uudestaan. Jos jatko-opiskelen, niin se saa tapahtua vasta sitten kun tuo mies on valmistunut ja häipynyt kursseilta."

Mitä läheisemmässä työ- tai ohjaussuhteessa häiritsijä ja häiritty ovat olleet, sitä vakavampia ovat häirinnän vaikutuksetkin. Opiskelija, joka laati pro gradu-työtään eräässä yliopiston projektissa, koki sukupuolista ahdistelua esimiehensä taholta. Hän yritti vältellä esimiestään, mikä luonnollisesti oli hyvin vaikeaa. Työsuhteen päätyttyä opiskelija ei enää halunnut olla missään tekemisissä esimiehensä kanssa, eikä hän näin ollen halunnut enää jatkaa graduaan. Uuden aiheen opiskelija sai itselleen vasta vuosia myöhemmin.

Häirintää kokenut jatko-opiskelija taas joutui olemaan ilman työn ohjaajaa noin vuoden. Häntä ohjanneen professorin tehtyä jatkuvasti asiattomia lähestymisyrityksiä opiskelija joutui katkaisemaan kaiken yhteydenpidon.

"Sanomattakin selvää, että olin erittäin epätoivoinen työni puolesta ja minua suorastaan oksetti ko. professorin käytös. En enää ottanut häneen mitään yhteyttä tapauksen jälkeen, muuta kuin että lähetin häneltä saamani materiaalin hänelle postitse takaisin."

Työn jatkaminen ja loppuunsaattaminen onnistui vasta, kun laitokselle valittiin uusi professori.

Häirintä oli vaikeuttanut kirjoittajien etenemistä työelämässä myös siten, että he halusivat lopettaa työsuhteensa mahdollisimman pian. He etsivät uusia työtilaisuuksia eivätkä halunneet jatkaa työsopimuksiaan muuten kiinnostavasta työstä huolimatta.

Laitoksen johtajan häirinnästä ahdistunut työntekijä kirjoittaa:

"Olin varmasti sairastunut ennen pitkää tai lähtenyt kokonaan pois yliopistosta, ellei kohdalleni olisi osunut muuta työtilaisuutta yliopiston sisältä."

Toinen kollegansa taholta häirintää kokenut nainen taas pyrki ajoittamaan työaikansa ja lomansa niin, että paikalla oli aina mahdollisimman paljon muita työntekijöitä hänen paikalla ollessaan. Hiljaisina aikoina, pelätessään yksinoloa töissä, hän pyysi luvan tehdä kotona etätöitä.

Häirinnän vaikutuksena nousi esiin myös yksi positiivinen seikka, voimakas toverihenki. Kurssin painostava tunnelma häiritsi kaikkia opiskelijoita riippumatta siitä, saivatko he itse loukkaavia huomautuksia osakseen. Opiskelija kertoi:

"Hyvä puoli oli, että kurssilla muodostui lopulta voimakas toverihenki yli sukupuolirajojen, sillä rajalinja meni opiskelijoiden ja opettajan välillä. Silti olisin halunnut jättää kurssin pois, sillä minusta kenenkään ei tarvitse hyväksyä sitä, että opettajan näkemyksen mukaan [oppiaineeseen] liittyy niin paljon seksiä."

Edellinen maininta oli ainoa, jossa mainittiin osittain positiivisia vaikutuksia. Missään kirjoituksessa ei viitattu siihen, että sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta olisi ollut myönteisiä seurauksia häirintää kokeneen opiskelu- tai työuralla.

b) Häirinnän vaikutukset psyykeen ja käytökseen

Työntekoon ja opiskeluun vaikuttamisen lisäksi kirjoituksissa mainittiin runsaasti häirinnän vaikutuksia mielenterveyteen. Nämä kaksi liittyvät toisiinsa: vaikeudet työssä ja opinnoissa vaikuttavat mielenterveyteen ja henkinen puoli taas työhön ja opiskeluun.

Häirinnän herättämiä ja sen jälkeisiä tunteita kuvattiin monipuolisesti. "Ahdistavaa" toistui noin joka toisessa kirjoituksessa. Myös kokemuksen pelottavuus, pelkääminen ja pelko nostettiin usein esille. Muita mainittuja tuntemuksia olivat: omanarvontunnon loukkaaminen, masennus, inho, säikähdys, epämunavuus, yllättyneisyys, hämillisyys, nöyryyttävyys, vaivautuneisuus, kuvotus, alentavuus, painostavuus, raivostuttavuus, viha, helvetti, vastenmielisyyttä, arvostuksen puute, epätoivo, suuttumus, halveksunta, oksetus, tyrmistys, ärsytys ja hämmennys.

Omanarvontunnon loukatuksi tuleminen nousi kirjoituksissa vahvana esille. Opettajan taholta häirintää kokenut opiskelijanainen kirjoittaa:

"Koin, ettei minua käsitelty opiskelijana, vaan kasana naispuoleista, seksiin kelpaavaa lihaa."

Opiskelijan kokemus kuvaa osuvasti kirjoituksissa esiin tulleita häirinnän vaikutuksia itsetunnolle. Useat häirityksi tulleet naiset kokivat, ettei heitä kohdeltu opiskelijoina tai työntekijöinä, vaan vain

sukupuolensa edustajina. Opiskelijanainen kirjoittaa opettajansa käytöksestä luennoilla:

"Sukupuolista häirintää? Ainakin koin, ettei minua arvostettu juuri sen vuoksi, että olen nainen."

Tutkijanainen mainitsi käyttäneensä ammattiapua häirinnän vaikutusten selvittämiseen. Hän kirjoittaa:

"Aiemmin kuvaamani tapaukset ovat aikansa ahdistaneet ja masentaneet. Itse asiassa olen kuluneen vuoden aikana käyttänyt työterveyspalveluja, mm. työterveyspsykologia, avukseni näitten ahdistavien kokemusten voittamisessa."

Työterveyspalvelujen käyttö ei ole pelkästään helpottanut tutkijanaisen tilannetta, vaan oman ahdistuksensa on aiheuttanut se, että eri tahot ovat ottaneet hänelle esille näiden palvelujen käytön kalleuden yliopistolle.

Ensimmäisen vuoden opiskelijanaiselle opettajan koko vuoden kestänyt seksuaalinen vihjailu on aiheuttanut opiskeluvaikeuksien lisäksi muita hankaluuksia:

"Tämä kaikki on vaikuttanut myös uniini, monesti kyseinen henkilö tulee niihin ja tekee unistanikin helvettiä."

Kirjoituksista kävi myös ilmi häirinnän osaltaan aiheuttaneen ongelmia alkoholinkäytön kanssa.

Sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla on vaikutuksia myös häirittyjen käyttäytymiseen. Kirjoittajat mainitsivat joitakin tiedostamiaan muutoksia itsessään. Nämä käyttäytymisen muutokset tai ainakin oman käytöksen tiedostamiset ovat samalla jossain määrin häirinnästä selviytymisen strategioita, joista enemmän seuraavassa luvussa.

Tutkijanainen, joka oli kokenut häirintää eri tahoilta toteaa:

"Kyllä minua häirinnän mahdollisuus pelottaa. Se vaikuttaa viilentävästi yleiseen käytökseeni ja pitää minut varuillani tämän aiheen suhteen. Pelkään, että minua ahdistellaan joko ihastuksella tai uhkauksilla, jos en ole tarpeeksi."

Henkilökuntaan kuuluva nainen kertoi, että häirintä oli synnyttänyt hänessä epäluottamusta koko työyhteisöön:

"Kaikki nämä puheet, asenteet, koskettelu ja käytös juhlatilanteissa eivät olleet omiaan herättämään luottamusta a)häneen b) ko. työyhteisöön, joka salli kaiken. Olin itse asiassa hyvin ahdistunut tämän henkilön johtamassa laitoksessa."

Nainen pyrki ja pääsi töihin muuhun yksikköön, jonka työilmapiiriä hän kehui.

Edellä kuvaillut häirinnän vaikutukset osoittavat, miten laajasta ilmiöstä sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa on kyse. Häirintä koskettaa sen kokijan eri elämäalueita ja vaikuttaa

niihin kielteisesti. Opiskelijat kertoivat vaikeudesta tai mahdottomuudesta osallistua häiritsijän vetämille kurseille. Opinnot myös viivästyivät tai kokonaan keskeytyivät häirinnän vuoksi. Osa henkilökunnasta oli pyrkinyt vaihtamaan työpaikkaa. Sekä opiskelijoiden että henkilökunnan kohdalla häirinnän vaikutukset olivat sitä vakavampia, mitä läheisemmässä ohjaus- tai työsuhteessa häiritsijä ja häiritty olivat olleet.

3.2.5 Miten häirintätilanteissa on toimitettu

Seuraavassa tarkastellaan häirintää kokeneiden toimintatapoja häirintätilanteissa. Kirjoituksista on poimittu kahdeksan erilaista strategiaa:

- a) Häiritsijän kanssa puhuminen*
- b) Esimiehelle puhuminen*
- c) Työtoverille puhuminen*
- d) Pukeutumisen tai käytöksen muuttaminen*
- e) Häiritsijän välttely*
- f) Vaikeneminen (pakkona tai valintana)*
- g) Asian vieminen muualle*
- h) Työ- tai opiskelupaikan vaihto, opintojen lopettaminen*

Useimmista kirjoituksista löytyi vähintään kaksi erilaista toimintatapaa. Häirintää kokenut käytti siis usein useampaa keinoa, esimerkiksi sekä vältteli häiritsijää että kertoi työtoverille kokemastaan. Erilaiset toimintatavat on seuraavassa kuitenkin käsitelty erillisinä. Keinojen vaikutusta häirintään käsitellään silloin, jos se on kirjoituksesta käynyt ilmi.

a) Häiritsijän kanssa puhuminen. Neljässä tapauksessa häirintää kokenut oli yrittänyt selvittää häirintää puhumalla asiasta häiritsijän kanssa. Niistä yhdessä puhuminen auttoi välittömästi, toisessa asialla ei ollut mitään vaikutusta ja kahdessa muussa se jopa saattoi pahentaa tilannetta.

Naispuolisen kollegan häiritsevästä käytöksestä huomauttanut nainen koki keinon auttaneen. Kun häiritty teki käytöksen yksipuolisuuden selväksi, häirintä lakkasi:

"Joku naispuolinen kollega tunkentui liian lähelle puheineen, ihastuneine käytöksineen ja kylkikylkeen istumisineen. Kun lopulta tajusin sanoa, etten ole naisista kiinnostunut, häiritsevä käytös loppui heti."

Häirintää kokenut tutkimusapulainen yritti puhua asiasta esimiesasemassa olleen häiritsijän kanssa, kun häirinnästä ei ollut enää epäselvyyttä. Siitä ei kuitenkaan ollut apua.

Kahdessa tapauksessa häiritseviä kommentteja saaneet opiskelijat olivat puolustaneet itseään huonoin seurauksin. Opiskelijanainen kertoi opettajan haukkuneen avoimesti yhtä opiskelijoista:

"Puolustimme toveriamme avoimesti tunnilla, mutta kommenttimme kaikuivat kuuroille korville. Kovaäänisimmät - minä mukaan lukien - jäivät leimatuiksi, ikään kuin sukupuolemme takia olisimme riehuneet turhaan. Vähättely oli raivostuttavaa."

Eräs alentavia kommentteja lausunut opettaja taas päästi itseään ja muita puolustaneen opiskelijanaisen läpi tentistä vasta viidennellä yrityksellä. Häirintään puuttumisesta saattoi siis olla kielteisiä seurauksia.

b) Esimiehelle kertominen. Monet kirjoittajat olivat saaneet häirinnän selvitettyksi kertomalla asiasta ylemmälle taholle. Esimiehelle kertominen vaikutti hyvin tehokkaalta toimintatavalta. Yksikään kirjoittaja ei kertonut tapauksesta, jossa se ei olisi johtanut toimenpiteisiin. Hävyttömän sähköpostin miespuoliselta opiskelijalta saanut henkilöstöön kuuluva nainen kertoi asiasta laitoksen johtajalle. Johtaja otti opiskelijan puhutteluun, jonka jälkeen opiskelija tuli pyytämään viestin saajalta anteeksi.

Kahdessa tapauksessa häirintää kokeneen työtoveri oli kertonut asiasta eteenpäin esimiehelle. Näistä toisessa tapauksessa esimiehen puuttuminen oli lopettanut häirinnän, toisessa häirintä oli loppunut muutoin, ja tapahtunut oli vain saatettu esimiehen tietoon.

c) Työtoverille kertominen. Osa-aikaisesti yliopistolla työskennellyt opiskelijanainen kertoi huoneeseensa illalla tulleesta häiritsijästä lähimmille työtovereilleen. Nainen halusi lähinnä kertoa myös iltaisin työskenteleville kollegoilleen, että varautuisivat mahdolliseen häirintään.

Yhdessä tapauksessa lähetetyn tekstin kirjoittaja oli häirityn naisen työtoveri, joka halusi kertoa tapauksen kulusta ja häirinnän onnistuneesta selvittämisestä. Tässä häirintätapauksessa juuri kertominen työtoverille oli lähtenyt purkamaan häirintää. He olivat yhdessä miettineet, miten tilanteessa olisi paras menetellä ja vieneet sitten asian eteenpäin.

Toisaalta työyhteisön tuki saattoi myös kokonaan puuttua:

"Uskomattominta oli, että laitos tuntui subtautuvan asiaan myhäillen: ko. henkilön katsottiin vain toimivan tapojensa mukaisesti."

Koska käytöstä ei pidetty vakavana, vaan siihen suhtauduttiin jopa huvittuneesti, ei häirinnän kohteeksi joutunut työntekijänainen kokenut voivansa viedä asiaa eteenpäin laitoksella.

d) Pukeutumisen muuttaminen. Ulkonäköön liittyviä häiritseviä huomautuksia olivat saaneet useat opiskelijanaiset. He kertoivat miettivänsä tarkkaan vaatetuksensa mennessään häiritsijä-opettajan tunneille välttääkseen häirintää. Ensimmäisen vuoden opiskelijanainen kertoo:

"Joudun itse myös tarkasti miettimään, mitä puen päälleni, kun menen hänen opetukseensa. 'Vääränlaisesta' vaatuksesta tulee kyllä heti kommenttia."

Eräässä toisessa tapauksessa koko opintoryhmä pukeutui mahdollisimman peittävästi häiritseviä kommentteja huomautelleen opettajan tunneille.

e) Häiritsijän välttely. Häiritsijän välttely on kirjoituksissa yleinen keino häirinnän selvittämiseksi. Aina sekään ei häiritsijän sinnikkyuden tai välttelyn mahdottomuuden vuoksi esimerkiksi ohjaussuhteessa onnistu. Eräs opiskelijanainen pyysi ohjaajaansa jättämään tarvittavan aineiston postiluukkuun, mutta ohjaaja oli kieltäytynyt tekemästä tätä ja vaatinut henkilökohtaista tapaamista aineiston toimittamiseksi. Häiritsijän ja häirinnän välttäminen oli lopulta onnistunut vain keskeyttämällä opinnäytetyön laatiminen vuodeksi, kunnes nainen sai työlleen uuden ohjaajan.

Esimiehensä taholta ahdistelua kokenut naispuolinen tutkimusapulainen yritti vältellä esimiestään parhaansa mukaan, mutta toimistossa työskennellessä se oli vaikeaa. Miesopettajiensa taholta häirintää kokeneet opiskelijanaiset kirjoittivat myös välttelevänsä opettajaansa mahdollisuuksien mukaan. He kuitenkin kertoivat välttelyn jossain määrin haittaavan opintojaan.

Häiritsijää ja häirintätilannetta oli usein yritetty välttää tai lopettaa myös tilanteesta lähtemällä. Tutkijanainen vältteli jonossa liian lähelle tunkeutunutta miestä vaihtamalla ensin jonoa ja miehen seurattua poistumalla paikalta kokonaan. Kirjoituksissa pyrittiin välttämään mahdollista häirintää myös työhuoneen ovea kiinni pitämällä.

f) Vaikeneminen. Häirinnästä vaikeneminen voi toisaalta olla tarkoin valittu toimintatapa, toisaalta taas keino, joka ikään kuin jää jäljelle, kun häiritty tuntee, ettei mitään voi tai uskalla tehdä.

Vaikeneminen pakkona: Kirjoituksissa tulee siis selvästi esiin se, miten vaikea etenkin opiskelijan on reagoida häirintään. Yritetyistä selvityskeinoista oli ollut jopa haittaa: tentistä päästiin läpi vasta usean yrityksen jälkeen tai opiskelija koki muuten leimautuvansa. Tai keinoja oli vaikea keksiä, koska häirintä oli niin salakavalaa, että siihen oli vaikea reagoida:

"Opiskelijalle ei jäänyt mitään tietä ulos, sillä epämääräistä pahanolontunnetta on vaikea pukea valituskirjeiksi."

Opinnäytetyötään laatinut nainen kirjoitti, ettei uskaltanut kertoa ohjaajansa taholta tulleesta häirinnästä kellekään, koska hän koki, ettei hänellä ollut siitä konkreettista todistusaineistoa. Toinen opiskelijanainen totesi, että häiritsijä

"onnistuu leikin varjolla taiteilemaan sopivan ja sopimattoman rajalla, niin etteivät silloin tällöin toistuvat kommentit vielä tunnu riittäviltä perusteilta asian eteenpäinviemiseksi."

Häirintään on siis usein vaikea puuttua sen salakavaluuden vuoksi, ja häirintää kokenut vaikenee siitä. Toinen opiskelijanainen oli kokenut samaa:

"Asiaan on todella vaikea reagoida, sillä opettaja on muutoin yli-asiallinen ja esittää asiat kavalasti epäsuoraan, ja onhan kyseessä vielä opiskelija-opettaja suhde!!!"

Huumoriksi naamioituun häirintään on vaikea puuttua. Loukkaavastakin vitsailusta huomauttamista saatetaan pitää huumorintajuttomuutena.

"En ole koskaan vastannut tai reagoinut huomautuksiin mitenkään, vaan olen lähinnä kuunnellut niitä tyrmistyneenä kuten muutkin. Eihän hän ole muuta kuin vähän vitsaillut, miten me tytöt voisimme siitä suuttua?"

Sivutoimisena tuntiopettajana toiminut keski-ikäinen nainen kertoo:

"Olin siihen aikaan sivutoiminen tuntiopettaja ja hyvin suuressa määrin riippuvainen siitä, miten hän halusi ohjata laitoksen rahoja. Niinpä en koskaan kertonut kenellekään, miten ällöttävää minusta oli (--)."

Lisäksi, kun muu laitoksen väki tuntui hyväksyvän professorin epäasiallisen käytöksen, nainen vaikenä häirinnästä ja pyrkiikin vaihtamaan työpaikkaa.

Vaikeneminen valintana: Joissakin kirjoituksissa häirinnästä vaikeneminen esiintyi harkittuna toimintatapana. Miespuolisen opiskelijan häiritsemäksi joutunut opiskelijanainen yritti suhtautua häiritsijän kommentteihin keveästi ja näennäisen välinpitämättömästi, koska ei halunnut ryhtyä väittelemään ja provosoitua. Samaan aikaan hän kuitenkin aktiivisesti mietti, miten pääsisi epämiellyttävästä tilanteesta pois. Jälkeenpäin hän tunsu, että ratkaisu tilanteessa oli hyvä:

"Hän [häiritsijä] ei saanut minuun mitään otetta, joten tuskin hänen tarkoituksensa kovin hyvin onnistuivat."

Häirinnästä ilmiönä ylipäätään kirjoittanut mies taas kommentoi:

"Miehet eivät viitsi puhua kaikesta kun taas nainen on heti valittamassa."

Myöskään harjoittelupaikassaan häirintää kokenut opiskelijamies ei vienyt asiaa eteenpäin häiritsijän mielenterveyden vuoksi:

"Asia suututti todella paljon, mutta en tehnyt asiasta ilmoitusta tmv. koska nainen ei tuntunut olevan kovinkaan tasapainoinen ylipäätään."

g) Asian vieminen muualle. Muihin tahoihin otettiin kirjoituksissa yhteyttä häirinnän selvittämiseksi vain muutamassa tapauksessa.

Loukkaavaa nimetöntä sähköpostia saanut opiskelijanainen oli laittanut viestin eteenpäin ylioppilaskunnan häirintäyhdyshenkilölle, joka ohjasi yrittämään lähettäjän jäljittämistä. Tietoturvasta vastaava taho oli myös avulias auttamaan lähettäjän vastuuseen saamisessa.

"Kyse ei ole sinänsä isosta asiasta, mutta periaatteesta kylläkin. (-) Kyllähän sähköpostihäirintäkin on helppoutensa takia ongelma, siitä kun harvemmin jää edes kiinni."

Kirjoituksissa ei tullut ilmi tapauksia, joissa yliopiston henkilökunnan häirintäyhdyshenkilöitä olisi lähestytty.

Kahdessa tapauksessa häirinnän kokija oli ottanut yhteyttä mielenterveys-ammattilaiseen saadakseen neuvoja häirinnän selvittämiseen. Toisessa tapauksessa häirintää kokenut tutkijanainen kysyi neuvoa psykologilta siihen, miten suhtautua epätasapainoiselta vaikuttaneeseen häiritsijään. Neuvo oli auttanut naista jonkin verran.

Itsetuhoisia viestejä ahdistelijaltaan, opiskelijamieheltä, saanut opiskelijanainen oli niin ikään kysynyt mielenterveysammattilaiselta, miten tällaisen ihmisen kanssa tulisi toimia. Ammatilainen kehotti opiskelijaa kertomaan häiritsijälle tämän tarvitsevan terapiaa, mitä opiskelija ei kuitenkaan halunnut tehdä:

"Pelkäsin, että minun sanomana hoitokehotus olisi saanut hänet lopullisesti loukkaantumaan ja uskomaan olevansa huono ja epäonnistunut ihminen."

Opiskelijanainen pelkäisi myös, että seurauksena hoitokehotuksesta häiritsijä olisi vahingoittanut itseään. Häirintä loppui lopulta vasta naisen opintojen päättymisen myötä.

h) Työ- tai opiskelupaikan vaihto, opintojen lopettaminen. Huolestuttavaa on, että monessa tapauksessa häirintä loppui vasta työsuhteen, opiskelun tai kurssin päätyttyä tai toiselle paikkakunnalle muuton myötä. Kaikista kirjoituksista ei käynyt ilmi, kuinka paljon häirintä oli lopulta vaikuttanut esimerkiksi työpaikan vaihtamiseen.

Miespuolisen opiskelijatoverinsa taholta pitkäaikaista häirintää kokenut nainen kirjoittaa:

"Homma loppui vihdoin siihen, että lopetin opiskelun ja menin töihin (enkä kertonut tietenkään uutta spostiosoitettani)."

Aina edes paikkakunnan muuttaminen ei auta. Näin kertoo opiskelijanainen, joka oli toiminut yliopistolla projektityöläisenä:

"Onneksi työsuhteeni loppui ja muutin ulkomaille, vaikei abdistelu, niin epäuskottavalta kuin se tuntuukin, loppunut sinnekään. Esimerkiksi eräänä päivänä sain faxin, jossa typerä höpöty ja painostus jatkui. Minulla ei ollut aavistustakaan, mistä hän oli saanut numeroni."

Kummassakin mainitussa tapauksessa opinnäytetyö viivästyi vuosia tai on yhä tekemättä. Toinen kirjoittajista sanoo viivästymisen johtuneen suoraan häirinnästä, toisessa tapauksessa yhteys ei ollut niin selkeä.

Työtilanteessaan häiritsijänsä myötämielisyydestä riippuvainen opettajanainen taas joutui vaikenemaan häirinnästä ja ratkaisi tilanteen omalta osaltaan vaihtamalla työpaikkaa.

Yhteenvetona erilaisista toimintatavoista häirintätilanteissa voidaan sanoa seuraavaa:

Häirinnästä kertominen esimiehelle oli lopettanut häirinnän monessa tapauksessa. Häiritsijän tai mahdollisen häirintätilanteen välttely oli myös yleinen keino häirinnän lopettamiseksi. Se ei usein kuitenkaan tehonnut, mutta saattoi hankaluudessaan edelleen vaikeuttaa häirityn elämää. Häirinnästä vaikeneminen oli etenkin opiskelijoiden kohdalla tuntunut häirinnän salakavaluudesta johtuen usein ainoalta mahdolliselta toimintatavalta. Sen lisäksi huolestuttavan monissa kirjoituksissa häirinnän lopetti vasta työsuhteen tai opiskelun päättyminen. Häirintäyhdyshenkilöä oli lähestynyt vain yksi opiskelija eikä yksikään henkilöstön jäsen.

3.2.6 Sukupuolinen häirintä ja Tampereen yliopisto

Vaikka kirjoittajat olivat kokeneet sukupuolista häirintää Tampereen yliopistossa, jotkut heistä myös totesivat uskovansa yliopistossa olevan häirintää vähemmän kuin muilla työpaikoilla.

"Yliopisto ei eroa seksuaalisessa häirinnässä muusta yhteiskunnasta, mutta minusta vaikuttaa siltä, että muualla häirintä on paljon pahempaa niin, ettei sitä edes itse mielletä seksuaaliseksi häirinnäksi."

Toisaalta useat kirjoittajat toivat esiin sen, että selvät valta-asemat, riippuvuussuhteet ja pienet piirit tekevät ilmiöstä yliopistossa tavallistakin hankalamman. Työntekijänainen toteaaakin:

"Asioiden selvittely ulkopuolisen avulla on varmasti parempi vaihtoehto kuin kasvokkain sen kanssa, joka päättää seuraavasta tilistä."

Opiskelijanainen taas pohti henkilökunnan hankalaa asemaa yliopistossa:

"Yliopiston työntekijöillä on luultavasti vaikeampaa, sillä eläkevirkojen ja pätkätyöläisten työskenteleminen samassa oppiaineessa tai projektissa tekee pohja-asetelmista varmasti hankalia."

Useissa kirjoituksissa todettiin tarve henkilöstä tai tahosta, jolle voisi luottamuksellisesti kertoa koetusta häirinnästä. Kirjoittajat eivät siis olleet kuulleet yliopiston häirintäyhdyshenkilöistä.

Tutkijanainen kirjoittaa:

"Minulla ei ole muuta ehdotusta toimenpiteiksi kuin että yliopistossa olisi joku henkilö (asiamies, ombudsman), jolle voisi luottamuksellisesti mennä kertomaan seksuaaliseen häirintään, työpaikkakiusaamiseen tms. liittyvistä ongelmista. (Jos sellainen on olemassa, kannattaa mainostaa, sillä en ole kuullut siitä.) Olisi tärkeätä saada puhua asiasta jonkun ulkopuolisen kanssa, sillä kaikille ei voi käydä yhtä onnellisesti kuin minulle, joka pääsin pois ko. laitoksesta."

Häirintäyhdyshenkilön lisäksi häirinnän selvittämiseksi kaivattiin enemmän yleistä keskustelua:

"Tietenkin olisi suotavaa, että tilanteissa joissa joku tuntee olevansa ahdisteltu, olisi taho, jolle valittaa asiasta ja joka kykenisi puuttumaan tilanteeseen. En tiedä, miten yleistä ahdistelu on Tampereen yliopistossa, mutta en epäile etteikö sitä tapahtuisi. Ehdottomasti on tärkeää, että asioista keskustellaan ja sitä kautta selvitetään millaista apua tarvitaan. Aihe on arka, joten ahdistelun kohteeksi joutuneet eivät välttämättä halua nostaa ongelmaa esille, mutta kun siitä puhutaan yleisesti myös sen tunnistaminen ja myöntäminen on helpompaa."

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun esiin nostamisen lisäksi yliopistoon toivottiin ylipäättään toverillisempaa kulttuuria ja parempaa vuorovaikutusta.

4 POHDINTA

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ongelma Tampereen yliopistossa. Henkilökuntaan kuuluvista naisista 17 prosenttia ja miehistä 11 prosenttia on kokenut sitä viimeisten viiden vuoden aikana. Sukupuolisesta häirinnästä on ollut sen kokijoille vakavia seurauksia: opintojen keskeytymistä ja viivästymistä, työpaikan vaihtamista sekä mielenterveysongelmia.

Seuraavassa tarkastellaan selvityksen keskeisimpiä tuloksia ja pohditaan, millaisille toimenpiteille Tampereen yliopistossa on niiden perusteella tarvetta.

Henkilökunnan osalta nousevat huolestuttavimpina esiin naispuolisten professorien ja taloudellishallinnollisessa tiedekunnassa työskentelevien naisten korkeat häirintäluvut. Tulos viittaa asenteelliseen suhtautumiseen korkeassa asemassa tai miesenemmistöisellä alalla toimivia naisia kohtaan. Onko professorinaisten ja perinteisellä miesalalla toimivien naisten sukupuolisessa

häirinnässä kyse Tampereen yliopiston viimeisten miehisten linnakkeiden puolustamisesta? Jos näin on, **tarvitaan yliopistossa aiheen nostamista keskusteluun ja asenteiden tuuletusta. Etenkin taloudellis-hallinnollisessa tiedekunnassa, mutta myös muissa tiedekunnissa kuten humanistisessa ja yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnissa tarvitaan keskustelua ja muutosta niissä esiintyvistä sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta.**

Opiskelijoiden osalta yksi tulos on se, että opiskelijat olivat kokeneet sukupuolista häirintää ja ahdistelua etenkin ensimmäisen vuoden aikana. He ovat tuolloin usein epävarmoja uudessa ympäristössä. Vaikuttaa siltä, että heidän opettajansa käyttivät hyväkseen tätä epävarmuutta yliopiston käytännöissä ja luottavat siihen, ettei häirintään uskalleta puuttua. **Tämän vuoksi on tärkeää, että uusille opiskelijoille tiedotetaan heti orientoivissa opinnoissa sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta sekä siitä, miten he voivat häirintätilanteessa toimia. Tarpeen voi myös olla tutor-opiskelijoiden koulutus sukupuolisesta häirinnästä, jotta he voisivat kertoa ongelmasta ja sen ratkaisumahdollisuuksista uusille opiskelijoille.**

Toinen haavoittuvainen opiskelijaryhmä ovat valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu esimerkiksi opinnäytetyön ohjaajan taholta uhkaa niin valmistumista kuin tulevaa uraakin. **Jo opintojen aloitusvaiheessa saatu tieto sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta voi auttaa selvittämään häirintää koko opiskelu-uran ajan. Opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilön avulla tulee voida selvittää myös esimerkiksi opinnäytetyötä ohjaavan opettajan, myös professorien, taholta tullut sukupuolinen häirintä.**

Kun tarkastellaan häirintää kokeneiden toimintakeinoja häirinnän suhteen, esiin nousee ensinnäkin se, ettei käytetyistä keinoista useinkaan koettu olleen apua. Tehokkaimmaksi strategiaksi osoittautui häiritsijän, häirintätilanteiden tai -tilojen välttely. Kuitenkin kävi myös ilmi, että välttely oli aiheuttanut häirintää kokeneille muita ongelmia, kuten valmistumisen viivästymistä tietyn opettajan välttelyn vuoksi.

Onkin hyvin kohtuutonta, että sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuneen tulisi häirintää välttääkseen esimerkiksi välttää opetus- tai ohjaustilanteita. Lähtökohtana tulee olla, että käytöstään tulee muuttaa häiritsijän, ei häirintää kokeneen. Sama pätee pukeutumisesta ja muusta ulkonäöstä huomauttelun suhteen. Opettajan häiritsevän huomauttelun tulisi loppua muuten kuin opiskelijan pukeuduttua toisenlaisiin vaatteisiin. **Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus valittaa opettajan käytöksestä ja heille tulee tiedottaa tästä mahdollisuudesta. Opettajan häiritse**

vään käyttäytymiseen tulee voida puuttua esimerkiksi tämän esimiehen varoituksen tai tarvittaessa järeämpien toimenpiteiden kautta.

Työtoverit olivat ylivoimaisesti suurin häiritsijätaho henkilöstön keskuudessa. Tällaisen häirinnän selvittämisessä esimiehet ovat keskeisessä asemassa. Esimiehelle häirinnästä kertominen olikin kirjoitusten mukaan parhaimmillaan tehokas keino selvittää sukupuolista häirintää. Henkilöstökyselyn mukaan kuitenkin puolet esimiehelle puhuneista koki, ettei keinosta ollut ollut apua. **Esimiesten tulee suhtautua vakavasti sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ja ryhtyä toimenpiteisiin, jos alaisten keskuudessa ilmenee häirintää. Tarvittaessa yliopiston esimiehille on myös järjestettävä koulutusta aiheeseen liittyen.**

Yliopiston henkilökunnan tai opiskelijoiden häirintäyhdyshenkilöitä oli lähestytty vain hyvin harvoin. Lisäksi osa häirintää kokeneista ilmoitti, ettei yhteydenotosta häirintäyhdyshenkilöön tai työterveyshuoltoon ollut ollut tilanteessa apua. Kaikki häirintää kokeneet eivät edes tienneet häirintäyhdyshenkilöiden olemassaolosta. **Tulokset siis osoittavat, että nykyistä häirintäyhdyshenkilöjärjestelmää on kehitettävä. Ensinnäkin yhdyshenkilöiden olemassaolosta on tiedotettava nykyistä enemmän. Sen lisäksi yhdyshenkilöiden toimintaa on tehostettava niin, että apua tarvitsevat todella saavat apua häirintätilanteessa.**

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemusten seuraamiseksi Tampereen yliopistossa on tärkeää, että aihetta selvitetään säännöllisesti. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kartoitusta olisi hyvä jatkaa osana Tampereen yliopiston säännöllisiä työolotutkimuksia. On tärkeää, että jatkossa aihetta koskevat kyselyt tehdään samalla tavoin kysymyksenasettelua myöten Vuonna 2001 tehdyn työolotutkimuksen kyselylomakkeen häirintää koskevia kysymyksiä on kuitenkin aihetta joltain osin tarkistaa.

Näiden ehdotettujen toimenpiteiden lisäksi sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun voidaan puuttua tuomalla aihe yleiseen keskusteluun: tekemällä selväksi, mitä on sukupuolinen häirintä; että häirintää esiintyy myös Tampereen yliopistossa, eikä kyse suinkaan ole kokijan vainoharhaisuudesta; että häirintää ei tarvitse eikä pidä sietää. Tämä selvitys on ollut yksi askel tähän suuntaan. Toivottavasti se osaltaan avaa keskustelua sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta Tampereen yliopistossa.

KIRJALLISUUS

- Hagman, Ninni ja Hearn, Jeff: Sexual harassment and higher education. Teoksessa Fogelberg, Paul & Hearn, Jeff & Husu, Liisa & Mankkinen, Teija (toim.): Hard work in the academy. Helsinki 1999.
- Husu, Liisa: Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Helsinki 2001. (2001a)
- Husu, Liisa: Esitelmä Tampereen yliopiston tasa-arvotapahtumassa 5.4.2001. (2001 b)
- Högbacka, Rütta: Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 1/1987.
- Julkunen, Raija: Naisruumiin oikeudet. Teoksessa Jokinen, Eeva (toim.): Ruumiin siteet. Kirjoituksia eroista, järjestyksistä ja sukupuolesta. Vastapaino, Tampere 1997.
- Mankkinen, Teija: Akateemista nuorallatanssia. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa. Helsingin yliopisto tasa-arvotoimikunta. Yliopistopaino 1995.
- Melin, Harri: Tampereen yliopiston työolotutkimus. Tampereen yliopisto tänään ja huomenna nro 60/2002. Tampere 2002.
- Pasanen, Jarna: Tampereen yliopiston tasa-arvotilasto vuodelta 2001. Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunta. Tampere 2002
- Rautio, Arja & Nuutinen, Matti & Väyrynen, Marja: Oulun yliopisto opiskelijoiden työyhteisönä. Kyselytutkimus opiskelijoiden kokemasta huonosta kohtelusta. Oulun yliopisto, Farmakologian ja toksikologian laitos ja lastentautien klinikka.
[Http://herkules.oulu.fi/isbn9514254996/isbn9514254996.pdf](http://herkules.oulu.fi/isbn9514254996/isbn9514254996.pdf). 1999.
- Varjus, Tuula: Pihlajanmarjoja ja tiiliseiniä akateemisessa maailmassa. Katsaus tasa-arvoon Joensuun yliopistossa. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos. Yhteiskuntapolitiikan julkaisuja no 6. 1997.
- Varsa, Hannele: Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä - Näkymättömälle nimi. Sosiaali- ja terveysministeriö Tasa-arvojulkaisuja Sarja A: Tutkimuksia 1/1993. Helsinki 1993.

LIITE

KIRJOITUSPYYNTÖ SUKUPUOLISTA HÄIRINTÄÄ JA AHDISTELUA TAMPEREEN YLIOPISTOSSA KOKENEILLE TAI SITÄ MUULLA TAVOIN KOHDANNEILLE

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu voidaan laajasti määritellä ei-toivottavaksi ja yksipuoliseksi seksuaalisuontoiseksi käyttäytymiseksi. Tänä vuonna tehdyn Tampereen yliopiston työolotutkimuksen mukaan yliopistossamme on sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Naisista joka viides ja miehistä joka kymmenes on kokenut sitä viimeisen viiden vuoden aikana.

Niille, jotka häirintää ovat joutuneet kokemaan, häirintä voi olla omaan elämään usein syvästikin vaikuttava asia. Toisaalta sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ei koske ainoastaan häirittyä ja häiritsijää, vaan usein se on työyhteisöä laajemmin koskettava ongelma. Häirinnän kohtaaminen voi "sivustaseurajallekin" aiheuttaa ahdistusta ja muita epämiellyttäviä tuntemuksia.

Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunta tekee erillisen selvityksen kartoittaakseen kokemuksia sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, sen vaikutuksista sekä häirinnän ja ahdistelun selvittämiskeinoista.

Selvitystä varten pyydämme

- 1) sukupuolista häirintää ja ahdistelua Tampereen yliopistossa itse kokeneita sekä
- 2) sukupuolista häirintää ja ahdistelua Tampereen yliopistossa muulla tavoin kohdanneita, esimerkiksi havaitsemalla sitä työ- tai opiskeluyhteisössä, kirjoittamaan meille kokemuksistaan.

Meitä kiinnostavat erityisesti seuraavat asiat:

- mitä sukupuolinen häirintä ja ahdistelu mielestäsi on
- millaista kokemas / muuten kohtaamasi sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ollut, missä tilanteissa olet sitä kohdannut ja onko häiritsijä ollut esimerkiksi työ- tai opiskelutoverisi, alaisesi, esimiehesi tai opettajasi
- jos et ole itse kokenut häirintää, oletko joskus pelännyt joutuvasi sen kohteeksi
- miten häirintä / häirinnän pelko on vaikuttanut työhösi / opintoihisi ja muuhun elämääsi
- miten olet itse toiminut kohdatessasi häirintää: miten olet yrittänyt selvittää tilannetta ja miten se on vaikuttanut, mistä keinoista koet olleen apua
- jos häirintä loppui, niin miten se tapahtui
- tuntuuko sinusta siltä, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on yleinen ongelma Tampereen yliopistossa
- millaisia ehdotuksia toimenpiteiksi tai käytännöiksi sinulla on häirinnän ehkäisemiseksi ja lopettamiseksi yliopistolla, millaista apua olet itse kaivannut?

Toivomme, että mainitset myös kuulutko yliopiston henkilökuntaan vai oletko opiskelija ja kerrot hieman muita taustatietoja itsestäsi, kuten sukupuolesi ja suurpiirteisen ikäsi. Kirjoituksen tyyli ja pituus on vapaa. Voit kirjoittaa kaikista mainituista asioista tai kommentoida vain osaa niistä.

Kirjoituksia tullaan käyttämään ainoastaan tasa-arvotoimikunnan selvityksen laatimisessa sekä siihen liittyvässä sosiologian pro gradu-työssä. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi kirjoittajien henkilöllisyyden suojaamiseen kiinnitetään erityisesti huomiota. Kirjoituksia lukee ja käsittelee ainoastaan selvityksen ja gradun laatija, yht. yo Jarna Pasanen. Kirjoituksia tullaan käsittelemään selvityksessä ja pro gradu-työssä niin, ettei niistä voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä tai tapahtumia.

Voit lähettää kirjoituksesi sähköpostilla, kirjeellä tai www-sivujen kautta mahdollisimman pian, kuitenkin 19.4.2002 mennessä. Vastaamme mielellämme kaikkiin selvitystä koskeviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Tapio Rissanen

Tampereen yliopiston tasa-arvotoimikunnan puheenjohtaja
tapio.rissanen@uta.fi

Yhteystiedot ja vastausosoitteet:

Sähköpostitse: Jarna.Pasanen@uta.fi, puh. 215 6893

Postiosoite: Jarna Pasanen, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, 33014 Tampereen yliopisto

Nettilomake: www.uta.fi/tasa-arvo/hairintakysely.html

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna

Yliopiston sisäisiä kehittämisehdotuksia, muistioita ja raportteja

- 1 Esittelyjärjestelmän ja hallinnon kehittäminen. Seminaariraportti (1981)
- 2 Ehdotus Tampereen yliopiston henkilöstöpoliittiseksi ohjelmaksi. HEPO 1 –työryhmän ehdotus (1981)
- 3 Henkilöstön kielikoulutuksen selvitystyö (1981)
- 4 Opetusjaostotutkinnot kehittämislain piiriin. Toimikunnan raportti (1981)
- 5 Tampereen yliopiston kesäyliopistotoimikunnan muistio (1981)
- 6 Kiinteistöyksikön KTS 1982-86 (1981)
- 7 Attila-työryhmän muistio (1982)
- 8 Hallintoasetustoimikunnan ehdotus (1982)
- 9 Kansantalouden koulutusohjelman opiskelijavalinnan ongelmia Rehtorin asettaman toimikunnan muistio (1982)
- 10 Lukuvuosina 1970/71-1981-82 Tampereen yliopiston tiedekunnissa suoritettut lisensiaatintutkinnot ja hyväksytyt väitöskirjat (1982)
- 11 Sanojenkäsittelytyöryhmän ehdotus (1982)
- 12 Opetusjaostojen hallinnollisen aseman uudelleen järjestäminen (1983)
- 13 Yliopettajan virkojen muuttamista koskeva selvitys (1983)
- 14 Silmäys Tampereen yliopiston asemaan korkeakoululaitoksessa (1983)
- 15 Tampereen yliopiston liikunta- ja palvelutyöryhmän muistio (1983)
- 16 Selvitys Tampereen yliopiston henkilöstökoulutus-toiminnan vaiheista vuosilta 1973-1983 (1983)
- 17 Korkeakoulutuksen tutkimus Tampereen yliopistossa (1984)
- 18 Atk:n hyödyntämistä yliopistossa suunnittelevan työryhmän muistio (1984)
- 19 Tieteentutkimus Tampereen yliopistossa (1984)
- 20 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: yhteiskuntatieteellinen tiedekunta (1984)
- 21 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: humanistinen tiedekunta (1984)
- 22 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: taloudellis-hallinnollinen tiedekunta (1984)
- 23 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: lääketieteellinen tiedekunta (1984)
- 24 Tutkimustoiminnan kehittämissuunnitelmia: kasvatustieteiden tiedekunta (1984)
- 25 Opintosuoritusrekisteriin liittyvät ongelmat. Rehtorin asettaman työryhmän raportti (1984)
- 26 Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen Hämeenlinnan toimipaikan kehittäminen v. 1984-1990 (1984)
- 27 Tampereen yliopiston henkilöstön osallistuminen yliopiston ulkopuoliseen henkilöstökoulutukseen vuosina 1973-83 sekä sisäisen ja ulkopuolisen henkilöstökoulutuksen sisältöjen ja kohderyhmien tarkastelua (1984)
- 28 Kansanperinteen laitoksen soitinkokoelman sijoittaminen. Työryhmän muistio (1984)
- 29 Opetusjaostojen opiskelijavalinta 1970-1984 (1985)
- 30 Tampereen yliopiston kansainvälisten asiain keskus. Center for International Programs – University of Tampere. Suunnitteluryhmän muistio (1985)
- 31 Hallinnon atk Tampereen yliopistossa. Muistio (1985)
- 32 Muistio vakuutusalan tiedekuntaopetuksen kehittämisestä (1985)
- 33 Sopimustutkimusopas. Toimittanut Matti Jussila ja Juhani Pehkonen (1985)
- 34 Tampereen yliopiston avoimen korkeakouluopetuksen järjestämistä pohtineen työryhmän muistio (1986)
- 35 Kunnallisopetuksen kehittämistyöryhmän raportti (1987)
- 36 Kansantalouden koulutusohjelman asema ekonomin tutkinnossa, kansantaloustieteen laitoksen opiskelijavalinta ja koulutusohjelman vaihdot. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1987)
- 37 Ympäristöpolitiikan tutkimuksen ja opetuksen kehittäminen Tampereen yliopistossa. Rehtorin asettaman työryhmän muistio (1987)
- 38 Työtieteellisen jatkokoulutuksen järjestäminen Tampereen yliopistossa. Rehtorin asettaman suunnittelutyöryhmän raportti (1987)

Tampereen yliopisto tänään ja huomenna

Yliopiston sisäisiä kehittämisehdotuksia, muistioita ja raportteja

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 39 | Selvitys Tampereen yliopiston henkilöstön koulutus-
tarpeista (1988) | 53 | Nuorisotyön koulutuksen kehittäminen ja sosiaali-
pedagogiikan opetuksen käynnistäminen. Rehtorin
asettaman työryhmän muistio (1995) |
| 40 | Nuorisotyön koulutuksen kehittämistyöryhmän ra-
portti (1988) | 54 | Vakuutusalan koulutuksen järjestämisen puiterat-
kaisu. Rehtorin asettaman työryhmän muistio
(1996) |
| 41 | Informaatiojärjestelmän kehittämistä pohtineen työ-
ryhmän muistio (1988) | 55 | Opetuksen ja tutkimuksen tietostrategia. Mihin
opetus ja tutkimus pyrkivät? Minne ne eivät halua
joutua? Rehtorin asettaman työryhmän muistio
(1997) |
| 42 | Sopimustutkimusopas. Toimittanut Marja Jukola-
Aho (1989) | 56 | Kaikki hyvin työssä? Tutkimus Tampereen yliopis-
ton työoloista (1999) |
| 43 | Matemaattis-luonnontieteellisen tiedekunnan perus-
tamisesta Tampereen yliopistoon (1989) | 57 | Tampereen yliopiston opettajankoulutuksen
strategia vuosille 2000-2004. Rehtorin asettaman
työryhmän muistio (2000) |
| 44 | Tampereen yliopiston ja kansaneläkelaitoksen yhteis-
työsuunnitelmat (1989) | 58 | Selvitysmiesten raportit 2000. Rehtorin asettamien
selvitysmiesten raportit (2000) |
| 45 | MS-DOS –käyttäjän ohjelmaopas (1990) | 59 | Tutkijana Tampereen yliopistossa. Tutkimushenki-
löstö oman ammatillisen osaamisensa arvioijana ja
kehittäjänä (2001) |
| 46 | Venäjän tutkimuksen opintokokonaisuus (Russian
Studies Program) (1991) | 60 | Tampereen yliopiston työolotutkimus (2002) |
| 47 | Kansainvälisen henkilövaihdon lisääminen lähi-
vuosina (1991) | | |
| 48 | Kansantaloustieteen koulutusohjelman
opiskelijavalinnan kriteereitä ekonomin tutkinnossa
pohtivan työryhmän muistio (1992) | | |
| 49 | Tutkintorakennetyöryhmän muistio (1993) | | |
| 50 | Yleisen vakuutustutkimuksen suunnittelutyöryhmän
muistio (1994) | | |
| 51 | Nuorisotyön tutkinnon suunnittelutyöryhmän
muistio (1994) | | |
| 52 | Muistio kansainvälisen opiskelijavaihdon
kehittämistarpeista (1995) | | |